WOLFGANG KIRK

Arbeit, Einkommen und Leben in der digitalen Gesellschaft

Teil I - Basis

Digitale Gesellschaft in Deutschland – Band 3

WOLFGANG KIRK

Arbeit, Einkommen und Leben in Deutschland
Teil I - Die Basis

Arbeit, Einkommen und Leben in Deutschland

Teil I - Die Basis
- 1 Einleitung
- 2 Arbeit
  - 2.1 Der Arbeitsbegriff
    - 2.1.1 Allgemeiner Arbeitsbegriff
    - 2.1.2 Arbeitsrechtlicher Arbeitsbegriff
    - Literaturhinweise
  - 2.2 Bedingungen für Arbeit in Deutschland
    - 2.2.1 Berufliche Tätigkeit
    - 2.2.2 Der Arbeitsvertrag
      - 2.2.2.1 Der unbefristete Arbeitsvertrag
      - 2.2.2.2 Der befristete Arbeitsvertrag
      - 2.2.2.3 Die Probezeit
    - 2.2.3 Die Arbeitsbedingungen
      - 2.2.3.1 Arbeitszeit
      - 2.2.3.2 Gehalt, Sonderzahlungen und Überstunden
      - 2.2.3.3 Beiträge und Sozialversicherungen
      - 2.2.3.4 Krankheit
      - 2.2.3.5 Urlaub
      - 2.2.3.6 Feiertage
    - 2.2.3 Beendigung des Arbeitsverhältnisses
      - 2.2.3.1 Die ordentliche und außerordentliche Kündigung
      - 2.2.3.2 Aufhebungsvertrag
    - 2.3.3 Kündigungsschutzregelungen
      - 2.2.3.4 Krankheit und Kündigung
      - 2.2.3.5 Rechtsbehelfe gegen die Kündigung
      - 2.2.3.6 Abfindungen bei Kündigungen
      - 2.2.3.7 Arbeitszeugnis
  - 2.3 Arbeitsmarkt
  - 2.5 Virtueller Arbeitsmarkt
  - 2.6 Zukunft der Arbeit in der digitalen Welt
    - 2.6.1 Die Auflösung der Organisation
    - 2.6.2 Arbeit in der digitalen Netzwerkökonomie
    - 2.6.3 Herausforderungen für Führung und Organisation
    - 2.6.4 Fazit
  - Literaturhinweise
- 3 Einkommen
  - 3.1 Der Einkommensbegriff
    - 3.1.1 Volkswirtschaftliche Einkommensbegriffe
      - 3.1.1.1 Mikroökonischer Einkommensbegriff
      - 3.1.1.2 Makroökonomischer Einkommensbegriff
    - 3.1.2 Rechtswissenschaftliche Einkommensbegriffe
  - 3.2 Einkommensverteilung
    - 3.2.1 Funktionale Einkommensverteilung
    - 3.2.2 Personelle Einkommensverteilung
    - 3.2.3 Lohnquote
    - 3.2.4 Gerechte Einkommensverteilung
    - 3.2.5 Armut und Reichtum
    - 3 2.6 Ungleichheit
  - Literaturhinweise
- 4 Leben
  - 4.1 Die realen Räume
    - 4.1.1 Der Raum Familie
    - 4.1.2 Der Raum in sozialen Systemen
    - 4.1.3 Der Raum Kinderbetreuung
    - 4.1.4 Der Raum Schule
    - 4.1.5 Der Raum Ausbildung
    - 4.1.6 Der Raum Arbeit
  - 4.2 Die künstlichen Räume
    - 4.2.1 Der Raum Rechtsordnung
    - 4.2.2 Der Freiraum
    - 4.2.3 Der Raum Zivilgesellschaft
    - 4.2.4 Der Raum Digitale Gesellschaft
    - 4.2.5 Der Raum virtuelle Realität
    - 4.2.6 Der Raum Ethik
      - 4.2.6.1 Leitgedanken für eine digitale Ethik
      - 4.2.6.2 Leitlinien für die Digitalisierung von Unternehmen
  - 4.3 Die Lebensqualität
- Impressum
- Quellenverzeichnis

1 Einleitung

Es wird viel geschrieben über die *Arbeit in der digitalen Welt*: beschrieben werden Arbeitszeitmodelle, technische Innovation und sonstige neue Errungenschaften.

In diesem Text soll es vornehmlich um die drei Aspekte gehen: Arbeit, Einkommen und Leben. Dies wird verbindend versucht darzustellen, weil die Annahmen und Bedingungen unter einander aufzuklären sind. Derzeit ist die entlohnte Arbeit noch Voraussetzung für die Einkommenserzielung und damit für ein einigermaßen wirtschaftlich autarkes Leben. So sieht es in der Annahme aus.

Es gibt Erkenntnisse die darauf hindeuten, dass diese Grundannahme schon seit mehreren Jahren so nicht mehr allgemeingültig ist:

- nicht jeder ist in Arbeit und hat damit eine finanzielle Grundlage,
- schon jetzt gibt es eine wesentliche Zahl von Empfängern staatlicher Transferleistungen,
- das Modell der solidarischen Erwirtschaftung einer Rente (Solidargemeinschaft) trägt das Einkommensrisiko im Alter nicht mehr,
- zusätzliche private Eigenleistungen sind aus finanziellen Gründen für die Meisten überwiegend nicht möglich.

Wenn die Arbeit als Grundlage so nicht mehr vorliegt, ist die Einkommenserzielung zumindest schwierig und das wiederum führt zwangsläufig zu einer veränderten Lebenslage.

Welche Bedingungen sich auf ein Leben bereits jetzt schon auswirken und auch mit Folgen für ein Leben in der digitalen Gesellschaft gilt es herauszufinden.

Um die Transformation zur digitalen Gesellschaft besser zu verstehen, ist die heutige Situation in den Bereichen Arbeit, Einkommen und Leben zu analysieren. In diesem ersten Teil werden neben Themen aus der Rechtswissenschaft im Abschnitt 2 (Arbeitsrecht), Themen aus der Ökonomie und Verteilungspolitik (Umverteilung) im Abschnitt 3 sowie der Soziologie (Räume) und Philosophie (Ethik) in Abschnitt 4 angesprochen.

Verbunden mit dem Unbehagen, dass viele Gedanken, Thesen und Sachverhalte zwar vorhanden sind, jedoch aufgrund der unterschiedlichen Kontexte zumeist an verschiedenen Stellen gespeichert sind, ergibt sich die Notwendigkeit zur Reduktion und zur Kontextuierung an einer Stelle.

Dieser Text liefert keine Antworten auf die Fragen der Zeit. Er ist gedacht als ein Beitrag zur Versachlichung einer notwendigen Diskussion und dient damit primär einem besseren Verständnis in der zivilen Gesellschaft.

2 Arbeit

Die bezahlte Arbeit ist mit Beginn der ersten industriellen Revolution und der Entstehung der sogenannten bürgerlichen Gesellschaft Bestandteil des menschlichen Lebens. Der Mensch wechselte von der Arbeit, die mit Naturalien entlohnt wurde, hin zur Arbeit gegen Entgelt. Der Faktor einer damit verbundenen verbesserten wirtschaftlichen Autarkie führte im Ergebnis zu einer Herausbildung einer Mittelschicht. Das wiederum führte zu mehr Wohlstand und gekoppelt mit einer prosperierenden Marktwirtschaft in der jüngeren Geschichte Deutschlands zum sogenannten *Wirtschaftswunder* mit Vollbeschäftigung in den 1960iger Jahren.

Die Zeiten des Wirtschaftswunders sind schon lange vorbei. Deutschland steht heute wirtschaftlich betrachtet gut da (Stand: 15.02.2019). Dennoch gibt es auch kritische Stimmen. So schreibt ein Kolumnist: Die Inflation ist niedrig, die Beschäftigung hoch - dennoch wächst die soziale Ungleichheit. [1]

2.1 Der Arbeitsbegriff

2.1.1 Allgemeiner Arbeitsbegriff

Der allgemeine Arbeitsbegriff ist wie folgt beschrieben:

- Theologie:
  eine Beschäftigung, der sich zu widmen in Gottes Sinn ist.
- Philosophie:
  die bewusste schöpferische Auseinandersetzung des Menschen mit der Natur und der Gesellschaft
- Wirtschaftswissenschaft
  ist ein Produktionsfaktor
- Arbeitsrecht
  berufliche Tätigkeit
- Physik
  eine Energiemenge, nämlich das Produkt aus Kraft und Weg.

2.1.2 Arbeitsrechtlicher Arbeitsbegriff

Die geschichtliche Entwicklung des Arbeitsbegriffes im Überblick seit der Antike bis zur Neuzeit veranschaulicht die wesentlichen Auffassungsänderungen:

- In der Antike:
  Homer: Körperliche Arbeit geziemt sich nicht für den Kriegsadel.
  Aristoteles: Arbeit wird von Handelnden oder Hervorbringenden geleistet. Das Hervorbringen (z.B. handwerkliche Tätigkeit) ist Sache der Sklaven und Banausen, das Handeln (Politik) ist Sache der Oberschicht.

- Im Mittelalter:
  Thomas von Aquin: von ihm wird die Missachtung körperlicher Arbeit nicht mehr aufrechterhalten, dennoch der Priester- und Ritterstand davon freigestellt. Wert der Arbeit bestimmt sich nach ihrer Nützlichkeit.

  Zwiespältige Haltung zum Thema Arbeit: Arbeit ist göttliche Eigenschaft, nach dem Sündenfall muss sich der Mensch dieses jedoch „im Schweiße seines Angesichts“ verdienen.

- In der Neuzeit:
  Martin Luther: Arbeit ist ein Gebot Gottes für alle Menschen ohne Unterschied des Standes. Müßiggang wird als Sünde angesehen. *John Locke*: Im Urzustand gehört allen alles, niemand hat ein privates Eigentum. Es gibt nur „property in his own person“. Mit dem Einsatz des eigenen Körpers wird der Urzustand überwunden und Eigentum an dem erworben, was mit der eigenen Hände Arbeit geschaffen wurde. Aus Gründen der Selbsterhaltung begeben sich freie Menschen in Lohnknechtschaft.
  Johannes Peter Süßmilch: Er erkennt einen Zusammenhang zwischen Lohnverfall und Arbeitslosigkeit. Armut ist für ihn die Folge von Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung, also von struktureller Verweigerung von Arbeit.
  Adam Smith: Gilt als Begründer der politischen Ökonomie. Arbeit ist für ihn die einzige Möglichkeit der Armut zu entfliehen. Der Ertrag der Arbeit kann gesteigert werden durch Arbeitsteilung. Er war ein Vertreter des freien Wettbewerbes.
  Karl Marx: Arbeit ist Ware, der Arbeitslohn richtet sich nach dem Existenzminimum, der Preis der Waren ist höher als der Lohn, der Mehrwert fällt an die Kapitalisten. Arbeitslose und Verarmte können sich Waren nicht mehr

leisten, daher periodischer Zusammenbruch des Kapitalismus.
Arbeit im Nationalsozialismus: Arbeit wird politisch instrumentalisiert als bestes Mittel gegen innere Unruhen. Arbeit soll Volksidentität schaffen, Nichtarier werden als Arbeitsscheue verunglimpft. Allerdings werden Fremdrassige im Krieg wegen Arbeitskräftemangel für niedere Arbeiten eingesetzt.

Literaturhinweise

Frambach, Hans A.: Zum Verständnis von Arbeit im historischen Wandel: Eine Untersuchung in nationalökonomischer Perspektive; in: Arbeit, Heft 3, Jg 11 (2002), S. 226-243 (Frambach)

Kocka, Jürgen: Thesen zur Geschichte und Zukunft der Arbeit, IGZA Arbeitspapier 1, Stand: 2016 (Kocka)

2.2 Bedingungen für Arbeit in Deutschland

In erster Linie ist interessant, wie die Bedingungen für eine berufliche Tätigkeit in Deutschland ausgeprägt sind. Damit sollen nicht die Voraussetzungen für Einwanderer gemeint sein, um in Deutschland arbeiten zu können, sondern vielmehr die Fragen ob und wie in Deutschland gearbeitet wird.

2.2.1 Berufliche Tätigkeit

Dieser nicht allgemein oder gesetzlich bestimmte Begriff setzt sich aus zwei Teilbegriffen zusammen: Tätigkeit und Beruf.

Definition 2.2 *Tätigkeit*

> bezeichnet ein aktives Tun, zielgerichtetes und zweckmäßiges Handeln, Sichbeschäftigen oder Tätigsein des Menschen, wobei es nicht darauf ankommt, ob es sich um eine körperliche bzw. geistige Verrichtung handelt.

Als Tätigkeit werden angesehen:

- Betätigung/Spielen
  Betrifft die Tätigkeit unmittelbar einen Zeitvertreib und / oder Lustgewinn, kann die Tätigkeit als ein Betätigung oder Spielen umschrieben werden, wobei Spielen nochmals spezieller ist, etwa auf Hobbies ausgerichtet, während eine Betätigung auch Tätigkeiten im öffentlichen Bereich, wie Politik oder Kultur umfassen können.
- Arbeitstätigkeit
  Betrifft die Tätigkeit hingegen ein zweckmäßiges und zielgerichtetes Handeln, das auf die Erfüllung bestimmter individueller und gesellschaftlicher Verpflichtungen gerichtet ist, so kann die Tätigkeit als Arbeit umschrieben werden.

Mit Berufstätigkeit wird im Arbeitsrecht beschrieben:

Definition 2.2 *Berufliche Tätigkeit (Arbeitsrecht)*

> ist die aktive Ausübung eines Berufes.

In der Berufsforschung des *Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* (IAB) umfasst der Berufsbegriff

Definition 2.3 *Beruf*

> alle für die Erledigung einer vorgegebenen Arbeitsaufgabe notwendigen Merkmale in einer aufeinander abgestimmten Kombination. [2]

Die *Merkmale* des Berufes gemäß IAB sind umschrieben als (siehe dazu v. Henninges u. a. 1976, Stooß/Troll 1988, Dostal u. a. 1998):

- Abgestimmte Bündel von Qualifikationen im Sinne charakteristischer Ausprägungen und Anordnungen von Wissen und Sozialkompetenz.
- Aufgabenfelder, die den Qualifikationsbündeln zugeordnet sind und die durch eine Kombination aus Arbeitsmitteln, Objekt (Gegenstand) und Arbeitsumfeld geprägt sind.
- Hierarchisch abgestufte Handlungsspielräume, die sich aus der Verknüpfung der Qualifikationsseite (Arbeitskraftseite) mit der funktionalen Ausprägung der Arbeitsaufgaben (Arbeitsplatzseite) ergeben. Sie sind

bestimmt durch den Status (die betriebliche Position des Einzelnen), die Organisationseinheit (Aufgabengebiet/Abteilung) und das spezifische Arbeitsmilieu.

- Strukturmerkmal gesellschaftlicher Einordnung und Bewertung. [3]

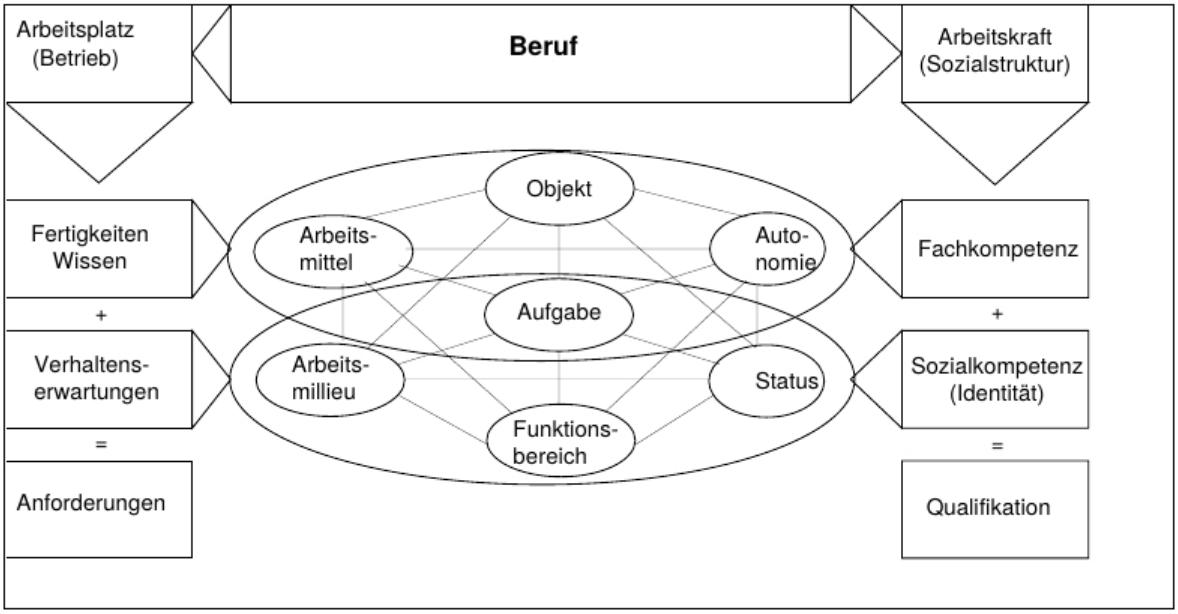

Abb. 2.2 *Die Vieldimensionalität des Berufs* (*Quelle: Dostal/Stooß/Troll 1998: 440*) [4]

Der Arbeitsvertrag regelt alle wichtigen Angelegenheiten der beruflichen Tätigkeit. Deshalb sind in den folgenden Abschnitten einige rechtliche Fragen zu klären (*rechtliche Rahmenbedingungen*).

2.2.2 Der Arbeitsvertrag

2.2.2.1 Der unbefristete Arbeitsvertrag

Im deutschen Arbeitsrecht gibt es keine Formerfordernisse für unbefristete Arbeitsverträge. Daher kann ein Arbeitsvertrag mündlich, schriftlich oder durch schlüssiges Verhalten geschlossen werden. Der Arbeitgeber ist jedoch gesetzlich verpflichtet (Nachweisgesetz - NachwG), dem Arbeitnehmer innerhalb einer Frist von vier Wochen ein schriftliches Dokument auszuhändigen, dass die wesentlichen Bedingungen des Arbeitsvertrags zusammenfasst:

Folgende Vertragsbedingungen müssen in diesem Dokument aufgeführt sein (*§ 2,1 NachwG*):

- der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
- der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsvertrages,
- der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
- eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie andere Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
- die vereinbarte Arbeitszeit,
- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Auf diesem Dokument ist nur die Unterschrift des Arbeitgebers notwendig.

2.2.2.2 Der befristete Arbeitsvertrag

Ein befristeter Arbeitsvertrag muss zwingend schriftlich festgehalten werden (§ 14. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz-TzBfG). Wird kein schriftlicher Vertrag geschlossen, gilt der Arbeitsvertrag als auf unbefristete Zeit geschlossen.

Außer den Vertragsbedingungen, die bereits im Abschnitt über den unbefristeten Arbeitsvertrag dargestellt wurden, muss der befristete Vertrag die voraussichtliche Dauer des Arbeitsverhältnisses benennen (§ 2.1 NachwG) sowie die Dauer einer eventuellen Probezeit und eine Vertragsverlängerungsklausel für den Fall, dass eine solche vorgesehen ist.

In Deutschland gibt es zwei Arten von befristeten Arbeitsverträgen:

- die Befristung mit Sachgrund
- und die Befristung ohne Sachgrund.

Der befristete Arbeitsvertrag mit Sachgrund:
Der Arbeitgeber muss einen Grund angeben, der es rechtfertigt, das Arbeitsverhältnis zu befristen. Dieser Sachgrund muss im Vertrag aufgeführt sein. Ein befristeter Vertrag kann geschlossen werden, wenn ein Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen vorübergehend abwesenden Arbeitnehmers eingesetzt wird, der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht, die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt, die Befristung zur Probe erfolgt oder auch auf Wunsch des Arbeitnehmers. Die gesetzliche Auflistung (§ 14 TzBfG) ist nicht abschließend, auch andere Gründe können angeführt werden.

Diese Art von befristeten Verträgen kann unbegrenzt verlängert werden, falls jeweils ein gültiger Sachgrund angegeben ist.

Der befristete Arbeitsvertrag ohne Sachgrund:
Das Arbeitsverhältnis ist *zeitlich begrenzt:* auf maximal zwei Jahre, wobei der Vertrag innerhalb dieser Dauer aber nicht mehr als drei Mal verlängert werden kann. Falls das Arbeitsverhältnis die Dauer von zwei Jahren übersteigt, wird der Arbeitsvertrag als unbefristet geschlossen eingestuft. Der Arbeitgeber *kann einen solchen Vertrag ohne Sachgrund nicht solchen Arbeitnehmern anbieten, die in demselben Betrieb bereits befristet oder unbefristet beschäftigt waren.*

Besondere Vorschriften gelten für neu gegründete Unternehmen: Während einer Dauer von vier Jahren nach Gründung des Unternehmens ist der Arbeitgeber berechtigt, befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund zu schließen. Innerhalb dieser Zeit kann der Arbeitsvertrag mehrere Male verlängert werden.

Der befristete Arbeitsvertrag endet mit dem zwischen den Parteien vereinbarten Befristungsende oder mit der Erledigung der festlegten Aufgabe.

2.2.2.3 Die Probezeit

In Deutschland ist eine Probezeit nicht zwingend vorgeschrieben. Es ist allerdings sehr gängig, dass eine Probezeit sowohl bei unbefristeten als auch bei befristeten Arbeitsverträgen vorgesehen ist. Die für die Probezeit geltenden Regelungen sind für beide Vertragstypen gleich.

Ein Arbeitsverhältnis hat daher nur dann eine Probezeit, wenn dies im Arbeitsvertrag festgelegt ist oder wenn der Vertrag in diesem Punkt auf eine tarifvertragliche Regelung Bezug nimmt.

Die Dauer der Probezeit hängt von den hierzu im Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag festgesetzten Bestimmungen ab. Die Probezeit kann von einem Monat bis zu sechs Monaten dauern.

Das Gesetz gibt keine Höchstdauer für die Probezeit vor, aber in der Praxis werden sechs Monate nicht überschritten - abgesehen von bestimmten Beschäftigungen, die eine längere Zeitdauer erfordern, um die Befähigung des Arbeitnehmers richtig einschätzen zu können.

Während der Probezeit (die sechs Monate nicht überschreitet) ist es dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer möglich, das Arbeitsverhältnis zu beenden, ohne einen hierfür einen Grund zu benennen. Jedoch ist eine Kündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten (§ 622 Abs. 3 Bürgerliches Gesetzbuch – BGB), soweit der Arbeitsvertrag oder andere anwendbare Bestimmungen nichts Gegenteiliges vorsehen.

2.2.3 Die Arbeitsbedingungen

2.2.3.1 Arbeitszeit

Das deutsche Arbeitszeitgesetz (Arbeitszeitgesetz – ArbZG), setzt die maximal Arbeitszeit auf werktäglich acht Stunden fest (von Montag bis einschließlich Samstag). Es ist allerdings möglich, die Arbeitszeit auf maximal zehn Stunden pro Tag festzusetzen unter der Voraussetzung, dass die Arbeitszeit des Arbeitnehmers innerhalb eines Zeitraums von maximal sechs aufeinander folgenden Monaten oder 24 Wochen im Durchschnitt nicht mehr als acht

Stunden pro Tag beträgt.

In der Regel beträgt die *wöchentliche Arbeitszeit* (für einen in Vollzeit angestellten Arbeitnehmer) 40 Stunden die (5-Tage-) Woche und 48 Stunden bei einer Woche mit sechs Arbeitstagen.

Arbeitspausenzeiten sind gleichfalls geregelt: Der Arbeitnehmer muss spätestens nach sechs Stunden ununterbrochener Arbeitszeit eine Pause von mindestens 30-minütiger Dauer einlegen. Innerhalb einer Arbeitsdauer von bis zu neun Stunden muss insgesamt mindestens 45 Minuten pausiert werden.

Nach dem Ende eines Arbeitstages steht dem Arbeitnehmer eine *ununterbrochene Ruhezeit* von mindestens elf Stunden zu. Jedoch können die Ruhezeiten von Beschäftigten in bestimmten Bereichen verkürzt sein (§ 5 ArbzG): Dies gilt z.B. für die Beschäftigten in Krankenhäusern, Restaurants und Transportunternehmen, wobei die Auflistung nicht abschließend ist.

Das Arbeitszeitgesetz untersagt zudem die *Arbeit an Sonn- und Feiertagen.* Ausnahmen hierzu existieren jedoch für bestimmte Beschäftigungsbereiche (§ 10 ArbzG): Not- und Rettungsdienste; Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung; Gastronomie; Sport- und Kulturveranstaltungen (nicht abschließend). Für die Arbeit an einem Sonntag muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zum Ausgleich einen Ruhetag innerhalb der darauf folgenden zwei Wochen gewähren. Für die Arbeit an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag muss ein Ersatzruhetag innerhalb der darauf folgenden acht Wochen gewährt werden.

Tarif- und Betriebsvereinbarungen können jedoch, soweit das Gesetz dies zulässt, Abweichungen und Erweiterungen hierzu vorsehen.

Zudem ist das Arbeitszeitgesetz nicht auf alle Bereiche anzuwenden. So verfügt der öffentliche Dienst über eigene Regelungen (*Arbeitszeitverordnungen*), die auf Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes Anwendung finden.

2.2.3.2 Gehalt, Sonderzahlungen und Überstunden

Seit dem 1. Januar 2019 ist ein *Mindestbruttoarbeitslohn* von mindestens 9,19 € vorgeschrieben. Die Anpassung erfolgt im Zweijahres-Rhythmus. Praktikanten und Langzeitarbeitslose sind von der Mindestlohnregelung ausgenommen.

Die Regelung des Gehalts ist im Arbeitsvertrag oder in Tarifvereinbarungen festgelegt. In der Regel wird ein Stundenlohn vereinbart. Es ist jedoch gleichfalls möglich, einen Akkordlohn oder ein Fixgehalt mit Provisionen zu vereinbaren. *Das Gehalt wird gewöhnlicherweise brutto verhandelt*.

Zum Gehalt können Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und Jubiläumszuwendungen hinzukommen. Die Auszahlung solcher Gratifikationen ist nicht gesetzlich geregelt. Sie müssen im Falle des Falles mit einer Klausel in der Tarifvereinbarung oder im Arbeitsvertrag festgelegt sein.

Ebenfalls gibt es keine gesetzlichen Bestimmungen, die die Modalitäten und den Zuschlag für Überstunden regeln. Dies ist auch in Tarif- und Arbeitsverträgen geregelt. Überstunden können durch Freizeit oder Lohnzuschläge ausgeglichen werden.

2.2.3.3 Beiträge und Sozialversicherungen

Ein Arbeitnehmer, der in Deutschland eine bezahlte Beschäftigung ausführt, unterliegt dem deutschen System der sozialen Sicherung. Dies gilt selbst dann, wenn sich der Sitz des Unternehmens nicht in Deutschland befindet. Entscheidend ist, wo der Arbeitnehmer seine berufliche Tätigkeit tatsächlich ausübt.

Den Beitragssatz teilen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge, die vom Arbeitnehmer abzuführen sind, werden regelmäßig angepasst für die Bereiche:

- Krankenversicherung
- Rentenversicherung
- Arbeitslosenversicherung
- Pflegeversicherung.

Der Arbeitnehmer ist auch gegen Arbeitsunfälle versichert. Die Versicherungsbeiträge hierfür sind jedoch alleinig vom Arbeitgeber zu tragen.

2.2.3.4 Krankheit

Im Falle der Erkrankung des Arbeitnehmers ist dieser über den Arbeitgeber versichert und erhält den Lohn bis zu sechs weitere Wochen fortgezahlt (§ 3 Entgeltfortzahlungsgesetz EntgFG). Notwendige Voraussetzung dafür, dass der Arbeitnehmer von dieser Bestimmung profitieren kann, ist eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von mindestens sechs Wochen.

Nach Ablauf der sechswöchigen Lohnfortzahlung, erhält der Arbeitnehmer, falls er weiterhin krank ist, Krankengeld von der deutschen Krankenkasse, der er angehört (die Kasse, an die er die monatlichen Beiträge entrichtet), und dies bis maximal 72 Wochen.

Im Falle wiederkehrender Krankheiten, bei einem Rückfall oder bei chronischen Erkrankungen wird der Lohn nur fortgezahlt in folgenden Fällen (§ 3 (1) EntgFG):

- Wenn der Arbeitnehmer nicht in den sechs Monaten vor Beginn der erneuten Erkrankung wegen dieser Krankheit krankgeschrieben war.
- Falls zwölf Monate seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit vergangen sind.

Im Falle einer Erkrankung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber spätestens am vierten Tag einen ärztlichen Nachweis in Form einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen oder sogar nach einem Tag, falls der Arbeitgeber dies verlangt.

2.2.3.5 Urlaub

Jeder Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf bezahlten Urlaub. Nach dem Bundesurlaubsgesetz (BurlG) muss der Arbeitgeber bei einer sechstägigen Arbeitswoche bezahlten Urlaub von insgesamt mindestens *24 Werktagen* gewähren. Bei einer fünftägigen Arbeitswoche sind gesetzlich für mindestens *20 Werktage* bezahlter Urlaub zu gewähren. Jedoch gehen viele Tarif- und Arbeitsverträge darüber hinaus und gewähren eine höhere Zahl an bezahlten Urlaubstagen.

Der volle Anspruch auf bezahlten Urlaub wird nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (§ 4 BUrlG). Scheidet der Arbeitnehmer vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis aus, hat er einen Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses (§ 5 BUrlG).

Der Jahresurlaub muss im Normalfall bis zum Ende des Jahres genommen werden (zwischen dem 1. Januar und dem 31. Dezember). Im Falle, dass der Urlaub nicht genommen werden konnte, kann er nur bis zum 31. März des Folgejahres übertragen werden und dies nur unter bestimmte Voraussetzungen (wenn wichtige betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies erfordern, § 7 BUrlG).

Der Arbeitnehmer kann nicht allein darüber entscheiden, wann der Urlaub genommen wird. Der Arbeitgeber hat aber vorrangig dessen Wünsche zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber kann jedoch davon abweichen, wenn entgegenstehende betriebliche Gründe vorliegen oder wenn Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer vorliegen, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen. Der Arbeitgeber ist ebenso berechtigt, den Urlaub für den Zeitraum verpflichtend festzulegen, in dem der Betrieb saisonal geschlossen ist (Betriebsurlaub).

Im Falle einer Erkrankung während des Urlaubs werden die Tage der Arbeitsunfähigkeit, die durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen werden, nicht auf den Jahresurlaub angerechnet (§ 9 BUrlG). Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber spätestens am 4. Tag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Auf Verlangen hat der Arbeitnehmer diesen Nachweis bereits nach dem 1. Krankheitstag vorzulegen.

2.2.3.6 Feiertage

Es gibt neun Feiertage, die in allen Bundesländern arbeitsfreie Tage sind:

- Neujahr (1. Januar)
- Karfreitag
- Ostermontag
- Tag der Arbeit (1. Mai)
- Christi Himmelfahrt
- Pfingstmontag
- Tag der Deutschen Einheit (3. Oktober)
- \1. Weihnachtstag (25. Dezember)
- \2. Weihnachtstag (26. Dezember)

In einigen Bundesländern gelten zusätzliche Feiertage.

Für jeden dieser gesetzlichen Feiertage hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer wie an einem Arbeitstag Gehalt zu zahlen.

2.2.3 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Im deutschen Arbeitstag gibt es drei unterschiedliche Arten, das Arbeitsverhältnis zu beenden:

- ordentliche (fristgemäße) Kündigung
- außerordentliche (fristlose) Kündigung
- die einvernehmliche Beendigung (Aufhebungsvertrag)

Jede Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Ein Fax, eine E-Mail oder eine SMS genügen nicht der Schriftform.

2.2.3.1 Die ordentliche und außerordentliche Kündigung

Die Kündigung des Arbeitsvertrages muss bestimmte vorgeschriebene Fristen beachten. Die Kündigungsfristen sind im Arbeitsvertrag, in Betriebsvereinbarungen oder in Tarifverträgen niedergelegt.

Nach Beendigung der Probezeit beträgt die Frist für die Kündigung durch den Arbeitgeber oder für die Eigenkündigung vier Wochen zum 15. des Monats oder zum Monatsende. Falls der Arbeitnehmer bereits seit zwei Jahren im Betrieb beschäftigt ist, beträgt die Frist einen Monat zum Monatsende. Im Fall der Kündigung durch den Arbeitgeber verlängert sich diese Frist nach fünf, acht, zehn, zwölf, fünfzehn und zwanzig Jahren Anwartschaft des Arbeitnehmers um jeweils einen Monat.

Die Betriebe, die an einen Tarifvertrag gebunden sind, haben die dort vorgegebenen Fristen zu beachten. Falls der Betrieb an keinen Tarifvertrag gebunden ist, dürfen die im Arbeitsvertrag fixierten Kündigungsfristen nicht die gesetzlichen Fristen unterschreiten. Es ist jedoch möglich, längere Kündigungsfristen als im Gesetz vorgesehen zu vereinbaren. Die Kündigungsfrist des Arbeitnehmers darf jedoch nicht länger sein als die des Arbeitgebers.

Prinzipiell ist für eine ordentliche Kündigung kein Grund erforderlich.

Sie finden die gesetzlichen Bestimmungen die Kündigung betreffend hier.

2.2.3.2 Aufhebungsvertrag

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer können das Arbeitsverhältnis durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages einvernehmlich beenden.

Der Aufhebungsvertrag muss schriftlich geschlossen werden. Der Abschluss auf elektronischem Wege, z. B. per E-Mail, ist nicht ausreichend, um dem Schriftformerfordernis Genüge zu tun. Wird der Aufhebungsvertrag nicht schriftlich geschlossen, ist die Vereinbarung unwirksam und das Arbeitsverhältnis dauert fort.

Oft wird beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages die Zahlung einer Abfindung vereinbart, jedoch sind solche Abfindungszahlungen nicht gesetzlich vorgeschrieben (siehe unten: Abfindungszahlung).

Zu beachten: Abfindungszahlungen sind versteuerbares Einkommen.

Der Arbeitgeber ist in der Pflicht dem Arbeitnehmer zu helfen und zu beraten, er muss also den Angestellten über die Folgen eines Aufhebungsvertrages informieren. Wenn der Arbeitgeber bewusst falschen Rat gibt, kann man Schadensersatz von ihm verlangen.

Aber der Arbeitnehmer muss sich selbst über die sozialversicherungsrechtlichen Folgen der Aufhebung des Arbeitsvertrages informieren (insbesondere in Bezug auf Arbeitslosengeld I bzw. II). Der Arbeitnehmer kann hierzu bei der zuständigen Agentur für Arbeit Informationen einholen

2.3.3 Kündigungsschutzregelungen

Das Kündigungsschutzgesetz (Kündigungsschutzgesetz – KSschG) soll den Arbeitnehmer vor unwirksamen Kündigungen schützen. Für Arbeitnehmer, die erst nach dem 1. Januar 2004 eingestellt wurden, gilt das Gesetz nur, wenn sie dem Betrieb seit mindestens sechs Monaten angehören *und* in dem Betrieb mehr als zehn Beschäftigte arbeiten. Hierbei zählen Auszubildende nicht mit. Teilzeitkräfte werden im Verhältnis ihrer Beschäftigungsquote mitgezählt. Für Arbeitsverhältnisse, die bereits vor dem 1. Januar 2004 abgeschlossen wurden, findet das Kündigungsschutzgesetz auch bei Betrieben ab mindestens fünf Beschäftigten und auch ohne mindestens sechsmonatige Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers Anwendung.

Liegen die Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes vor, muss der Kündigungsgrund in der Person des Arbeitnehmers liegen (oft bei Erkrankung), in seinem Verhalten oder aus betrieblichen Bedürfnissen gegeben sein.

Besonderen Kündigungsschutz genießen folgende Gruppen von Arbeitnehmern:

- Frauen während der Schwangerschaft, in den ersten vier Monaten nach der Niederkunft und während des Erziehungsurlaubs (Mutterschutzgesetz-MuSchG)
- Behinderte Menschen (Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen)
- Betriebsratsmitglieder (Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG)

2.2.3.4 Krankheit und Kündigung

Eine Kündigung ist prinzipiell auch während des Urlaubs des Arbeitnehmers möglich. Das Vorliegen einer Erkrankung verlängert nicht die Kündigungsfrist. Die Krankheit selbst kann eventuell Grund der Kündigung sein. Jedoch gibt es in diesem Fall Schutzvorschriften, die zur Unwirksamkeit der Kündigung führen können.

2.2.3.5 Rechtsbehelfe gegen die Kündigung

Gleich in welcher Form die Kündigung ausgesprochen wird, kann gegen sie gerichtlich vorgegangen werden, wenn der Arbeitnehmer geltend machen kann, dass sie rechtlich nicht wirksam ist. Der Arbeitnehmer muss hierfür binnen einer Frist von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung eine Kündigungsschutzklage beim deutschen Arbeitsgericht erheben (vergleichbar dem *Conseil des prud'hommes* in Frankreich). Wird die Klage nicht innerhalb dieser Frist erhoben, wird die Kündigung als von Anfang an wirksam angesehen, selbst wenn sie tatsächlich unwirksam war.

Stellt das Arbeitsgericht die rechtliche Unwirksamkeit der Kündigung fest, besteht das Arbeitsverhältnis fort.

Jedes Arbeitsgericht in Deutschland verfügt über eine Rechtsantragsstelle, die den Arbeitnehmer kostenlos bei der Formulierung der Kündigungsschutzklage hilft.

In der ersten Instanz ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, sich durch einen Anwalt vertreten zu lassen. Dennoch kann es, je nach Komplexität des Falles, sinnvoll sein, sich professionellen juristischen Beistands zu bedienen.

Das arbeitsgerichtliche Verfahren und die Vertretung durch einen Anwalt sind generell gebührenpflichtig. Ist der Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert, kann er in Absprache mit seiner Gewerkschaft kostenlosen juristischen Beistand erhalten.

2.2.3.6 Abfindungen bei Kündigungen

Nach dem deutschen Arbeitsrecht ist *der Arbeitgeber nicht verpflichtet, seinem gekündigten Arbeitnehmer eine Abfindung zu zahlen*. Abfindungen werden aber oft im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Prozesses zugesprochen. Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt sein: Die Kündigung muss unwirksam sein und eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als unzumutbar erscheinen.

Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Kündigung unter der Voraussetzung anbieten, dass dieser nicht arbeitsgerichtlich gegen die Kündigung vorgeht (siehe oben: Rechtsbehelfe gegen die Kündigung).

Abfindungen werden außerdem steht oft im Zusammenhang mit dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages gewährt (siehe oben: Aufhebungsvertrag).

2.2.3.7 Arbeitszeugnis

Unabhängig von der Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis auszustellen.

Es kann sich hierbei um ein einfaches Zeugnis handeln, das lediglich die Art und Dauer der Beschäftigung benennt, oder um ein qualifiziertes Zeugnis, das weitergehende Informationen über die ausgeführte Arbeit und die Fähigkeit zur Übernahme von Führungsverantwortung enthält.

Die Ausstellung eines qualifizierten Zeugnisses muss vom Arbeitnehmer ausdrücklich verlangt werden.

2.3 Arbeitsmarkt

Arbeitsmarkt, wird als gedachter und in der Arbeitsmarktgeographie [5] auch als realer Ort des Aufeinandertreffens des Arbeitskräfteangebots und der Arbeitskräftenachfrage aufgefasst. [6] Arbeitsmärkte sind im Sinne der Arbeitsmarktgeographie als regionale Arbeitsmärkte auf unterschiedlichen Maßstabsebenen zu interpretieren. Sie werden von Institutionen begleitet (Arbeitsagentur, Zeitungen, Personalberatungsfirmen) und weisen in Abhängigkeit

zur Qualifikation und zur Demographie (Geschlecht und Alter) der Arbeitskräfte unterschiedliche Reichweiten auf.

Definition 2.4 *Arbeitsmarkt*

Wird als gedachter und in der Arbeitsmarktgeographie auch als realer Ort des Aufeinandertreffens des Arbeitskräfteangebots und der Arbeitskräftenachfrage aufgefasst.

Man unterscheidet zwischen internem und externem Arbeitsmarkt (s. Abb. 2.3).

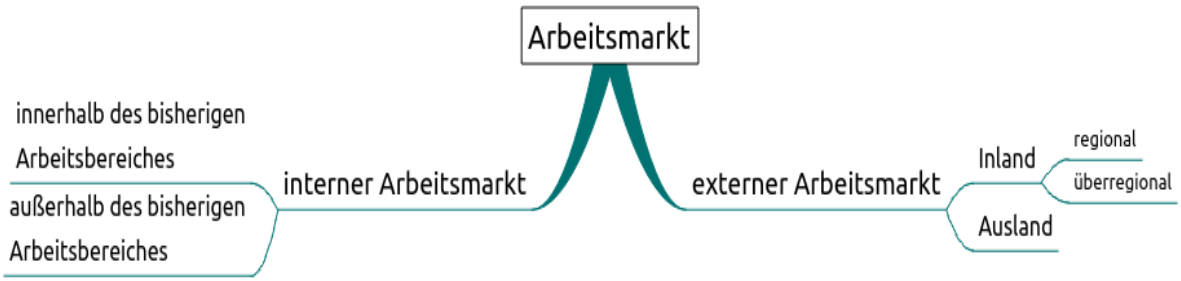

Abb. 2.3: *Personalrekrutierungsmärkte*

Der Arbeitsmarkt erfüllt zwei wesentliche Funktionen:

1. *Allokationsfunktion* im Sinne einer Verteilung von
   - sozialen Positionen und Chancen (*Statusverteilungsfunktion*)
   - materiellen Ressourcen zum Lebensunterhalt (*Existenzsicherungsfunktion*)
2. A*daptationsfunktion* im Sinne der Anpassung von Angebot und Nachfrage nach Arbeitskraft über
   - Löhne und Lohnstrukturen (Preise)
   - Mengen und Qualitäten

2.5 Virtueller Arbeitsmarkt

Unter dem Konzept des Virtuellen Arbeitsmarktes (VAM) wird in Deutschland geschichtlich der informationstechnologische Umbau der Bundesagentur für Arbeit in den 2000er Jahren bezeichnet.

Die Bezeichnung Virtueller Arbeitsmarkt bezieht sich dabei auf eine gemeinsame Plattform unterschiedlicher Softwaresysteme:

- das "Vermittlungs-, Beratungs- und Informationssystem" VerBIS, das als Standardsoftware für den Vermittlungsberatungsprozess zum Einsatz kommt.
- die internetbasierte "Job-Börse" als Nachfolger des elektronischen Stellen-Informations-Services (SIS), die auch externen Nutzern zugänglich ist.
- die Metasuchmaschine "Job-Roboter", die den Vermittlungsfachkräften zur Verfügung steht und mit deren Hilfe sie auf Internetseiten von Unternehmen und Verwaltungen zusätzliche Stellen finden können.
- Für die Kunden steht darüber hinaus das Online-Portal zur Verfügung, das neben dem Zugang zur Job-Börse den weiterreichenden BA-Informationsservice anbietet.

2.6 Zukunft der Arbeit in der digitalen Welt

Es gibt viele Ausführungen über die Art und Weise unserer Arbeit in der digitalen Zukunft. Von Arbeit 4.0, Chancen nutzen und vieles mehr ist die Rede. Fakt ist: Es sind Thesen, aber noch lange keine Realität.

Die Deutsche Telekom und die Universität St.Gallen haben in einer Studie „Arbeit 4.0: Megatrends digitaler Arbeit der Zukunft - 25 Thesen“, [7] vorgestellt.

2.6.1 Die Auflösung der Organisation

1. Liquid statt starr

Die neue Arbeitswelt ist geprägt durch Netzwerke. Standardisierte Back-End Prozesse werden zwischen Unternehmen geteilt, ohne dass dies für Kunden oder Mitarbeiter sichtbar ist. Dadurch entstehen Arbeitsplätze ohne eindeutige organisatorische Zugehörigkeit und Produkte ohne eindeutigen Absender.

2. Peer-to-Peer statt Hierarchie

Hoch spezialisierte Fachkräfte kommunizieren weltweit in Special Interest Communities. Nicht mehr die Organisationszugehörigkeit, sondern nur noch die fachliche Expertise leitet Loyalitäten. Die gelösten Bindungen führen auch zum Ende der Organisierbarkeit.

3. Beauftragen statt einstellen

Unternehmen greifen für die Erbringung spezifischer Leistungen immer weniger auf die dem Unternehmen fest verbundene Workforce zurück. Globale Transparenz von Skills und Verfügbarkeiten hoch qualifizierter Fachkräfte führen zu einem „hiring on demand". Das Arbeitsverhältnis wandelt sich zum Arbeitseinsatz.

4. SAP statt McKinsey

Organisationen strukturieren sich nicht mehr entlang von Organigrammen. Komplexe IT-Systeme geben standardisierte Abläufe und Organisationsformen vor. Es ist billiger, die Organisation an die Software anzupassen als die Software zu individualisieren. Die Software-Standardisierung macht Organisationsformen homogener.

5. Offen statt geschlossen

Bakterielle Transparenzansprüche sowie die Notwendigkeit zu Co-Creation mit Kunden (*Open Innovation*) führen zu einer Öffnung und Entgrenzung vormals geschlossener Unternehmensstrukturen. Übergänge zwischen innen und außen werden flüssig, Herrschaftswissen, wie z.B. Patente, verlieren an Wert. Die Fähigkeit, schnell und offen zu skalieren, wird zum Königsweg. Dabei wird die Crowd zum Teil der Wertschöpfung.

6. Prosumenten statt professionelle Produzenten

Statt auf Mitarbeiter setzen Unternehmen immer mehr auf Kunden. Viele (digitalisierbare) Leistungen werden von Begeisterten freiwillig und unentgeltlich erbracht. Beim Prosumerismus verschwimmen die Grenzen zwischen Produzenten und Konsumenten. Freiwillige digitale Arbeit ersetzt dabei professionelle Beschäftigung.

2.6.2 Arbeit in der digitalen Netzwerkökonomie

7. Vom Ausführen zum Überwachen

Die Rolle des Menschen im Produktionsprozess transformiert sich vom Erbringer der Arbeitsleistung in den Überwacher der Maschinen. Routinevorgänge und auch körperlich belastende Tätigkeiten werden von diesen selbstständig abgewickelt. Der Mensch kontrolliert und greift nur im Notfall ein.

8. Maschinen als Kollegen, Kooperationspartner und Kontrolleure

Neue Interaktionsformen zwischen Mensch und Maschine ziehen herauf. Diverse Spielarten werden in Zukunft koexistieren. Von Menschen, die Maschinen steuern, über Maschinen als Kollegen der Menschen bis zur Verschmelzung von Maschine und Mensch oder der kompletten Übernahme der Maschinen.

9. Cloud- und Crowdworking als Übergangsphänomen

Digitale Leistungen werden in immer kleinere Teile zerlegt und an „Virtual Laborers" delegiert. Durch Big Data Analysen können Wertbeiträge präzise einzelnen Arbeitskräften zugeordnet werden. Cloud-/Clickworker erbringen ihre Leistungen im Akkord. Absehbar werden viele dieser Tätigkeiten bald voll digitalisiert.

10. Die Datenleser

Mit Big Data liegen für alle Lebensbereiche hinreichend Daten vor. Die Fähigkeit, diese sinnhaft zu kombinieren und zu interpretieren, ist eine Schlüsselqualifikation digitaler Arbeit und nicht substituierbar. Von traditioneller Datenanalyse unterscheidet sich die Arbeit mit Big Data allerdings, da keine Hypothesen mehr benötigt werden („end of theory").

11. Arbeit ohne Grenzen

Hochqualifizierte Spezialisten erbringen im Rahmen von Projektarbeit Arbeitsleistung rund um die Welt. Qualifikationen sind global transparent und vergleichbar. Die räumliche Verortung des Leistungserbringers spielt keine Rolle mehr. Arbeit erlangt damit erstmals die gleiche Mobilität wie Kapital.

12. Beruf und Privatsphäre verschwimmen

Die traditionellen Arbeitsorte und -zeiten lösen sich auf. Für Arbeitnehmer ergeben sich hieraus individuelle Gestaltungspotentiale, zum Beispiel zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf aber auch neue Belastungen („always on").

13. Nichtlineares Denken als Domäne des Menschen

Die Automatisierung von Arbeit ist endlich, da kreative Tätigkeiten verbleiben, die voraussehbar nicht maschinell substituierbar sind. Diese finden sich vor allem in sehr spezifischen Nischen. Unternehmerische Skills, Kreativität und die Beherrschung der Maschinen gelten als nur schwer substituierbare Fähigkeiten.

14. Mehr personenbezogene Dienstleistungen

In Hochlohnländern werden Tätigkeiten mit unmittelbarer menschlicher Interaktion aufgewertet. Diese Jobs wachsen auch prozentual. Standardisierbare und anonyme Prozesse dagegen, gerade im Bereich ICT, werden zum Gegenstand von Offshoring und weiterem Effizienzdruck.

15. Selbstmanagement als Kernqualifikation

Durch die flexible und bedarfsgerechte Vergabe von Aufträgen an Arbeitskraft-Unternehmer lösen sich traditionelle Arbeitszusammenhänge und -abläufe auf. Die Arbeitszeit setzt sich zusammen aus MikroArbeitszeiten verschiedener Aufgaben, die der Arbeitnehmer nach Bedürfnis und Fähigkeit zusammenstellt.

16. Kreative und produzierende Arbeit wachsen zusammen

Immer häufiger wird von den Erbringern kreativer oder geistiger Leistung verlangt, diese auch materiell umzusetzen. 3D-Drucker und andere Werkzeuge begünstigen diesen Trend.

17. „Wunderkinder“ dringen in die Chefetagen vor

Die weiter steigende Bedeutung von IT eröffnet den „Nerds“ den Weg in die obersten Unternehmensetagen. Was früher die musikalischen Wunderkinder waren sind heute die frühreifen App-Tüftler und Datenexperten. Zum disruptiven Wandel der Unternehmenskulturen wird diese Generation erheblich beitragen. Nicht formale Qualifikationen, sondern ausschließlich technisches Können entscheiden fortan über die Employability.

18. Digitale Inklusion

Distanzarbeit, die Anonymität von Crowd- und Clickworking-Arbeitsverhältnissen und die Flexibilisierung der Arbeitszeiten integriert auch soziale Gruppen in den Arbeitsmarkt, die für das klassische Normalarbeitsverhältnis nicht zur Verfügung stehen. Dies gilt für Startups, aber auch für Clickworker in Schwellenländern.

2.6.3 Herausforderungen für Führung und Organisation

19. Büros dienen nur noch dem Netzwerken - nicht mehr der Arbeit

Der Arbeitsort von Menschen in flexiblen Arbeitsverhältnissen breitet sich auf den öffentlichen Raum aus. Physische Büros sind temporäre Ankerpunkte für menschliche Interaktion, die vor allem dem Netzwerken dienen. Gearbeitet wird überall - nur nicht am eigenen Schreibtisch.

20. Gamification und Belohnungen werden wichtiger

Gerade bei standardisierten Tätigkeiten sehnen sich Mitarbeiter nach Ablenkung und Belohnung. Gamification und intuitive Bedienbarkeit von IT-Oberflächen werden immer wichtiger und nähern die Arbeitsumgebung einem virtuellen Spielfeld an. Arbeitgeber sind gefordert, spielerische Designprinzipien in standardisierte IT-Anwendungen zu integrieren.

21. Job-Hopper fordern die HR heraus

Die Bindung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber löst sich. Flexible Arbeits- und Kooperationsformen führen dazu, dass Arbeitnehmer ständig mit einem Bein im Arbeitsmarkt stehen. Systematische Personalentwicklung wird so erschwert. Gleichzeitig steigen Erwartungen und Ansprüche der Mitarbeiter an unmittelbar nutzbare Qualifizierungen.

22. Führen auf Distanz

Der Abschied von der räumlich verorteten Arbeit geht mit einem Wandel von der Präsenz- zur Ergebniskultur einher. Führungskräfte müssen lernen, dass sie mehr motivieren als kontrollieren werden. Die Kunst besteht darin, persönliche Bindung auch über unpersönliche technische Kanäle aufzubauen und zu erhalten.

23. Neue Märkte erschließen, alte Märkte verteidigen können

Ein zunehmendes Innovationstempo erzwingt die ständige Neubesetzung zukunftsträchtiger Geschäftsfelder und die Transformation der bestehenden Geschäftsmodelle. Gleichzeitig muss das in der Gegenwart noch profitable Kerngeschäft so effizient wie möglich verfolgt werden. Management wird so „dual“ und agiert in Gegenwart wie Zukunft gleichermaßen.

24. Matching per Mausklick

Digitale Arbeitskräfte sind in Form individueller Datenpakete quantifiziert - ihre Kompetenzen, Erfahrungen, Kapazitäten. Das erleichtert die zielgenaue Vergabe von Aufträgen. Störfaktoren im Datenprofil können so ein Matching aber auch verhindern. Personalauswahl wird weniger intuitiv, aber auch weniger an kultureller Passung orientiert.

25. Komplette Überwachung der Arbeit

Sensoren prägen das „Büro der digitalen Arbeit ". Eigenschaften der Umgebung, der Prozesse, der Arbeitsergebnisse und der Arbeitenden werden laufend aufgezeichnet, um sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer Informationen über Qualität und Verbesserungspotenziale der Arbeit zu liefern. Praktischer Nutzen muss gegen ethische Erwägungen abgewogen werden.

Für das Personalmanagement werden daraus Folgerungen für Heute (*Handeln im Heute*) und Morgen (*Gestalten im Morgen*) abgeleitet.

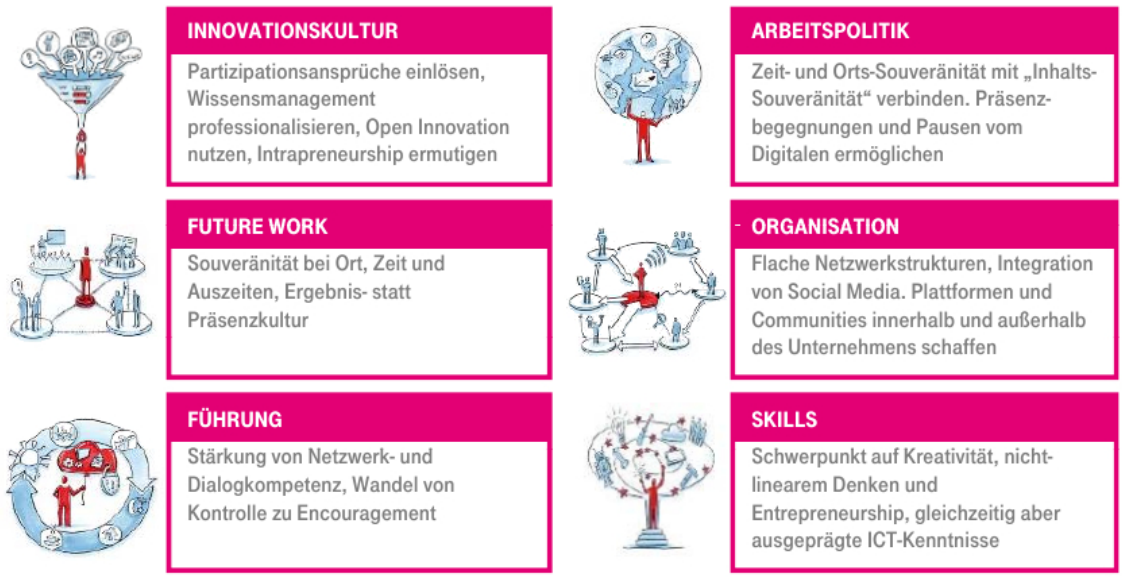

Abb 2.4 *Handeln im Heute* (*Quelle: Studie Arbeit 4.0: 25 Megatrends, S. 39)*

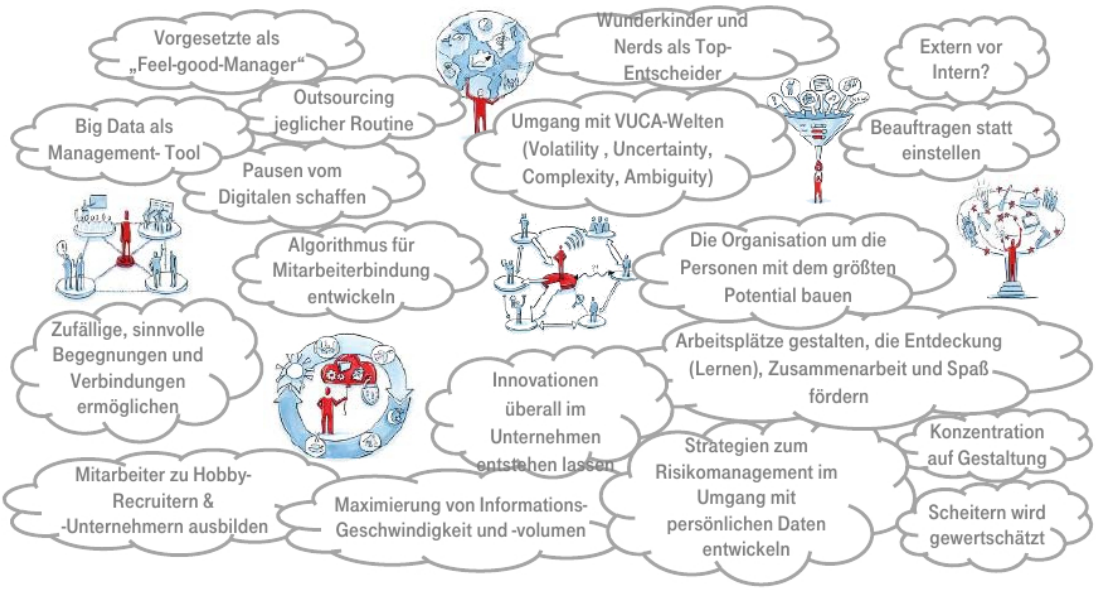

Abb. 2.5 *Gestalten im Morgen* (*Quelle: Studie Arbeit 4.0: 25 Megatrends, S. 40)*

2.6.4 Fazit

Die Arbeit wird komplett anders und das sehr schnell. Die bekannten Thesen deuten darauf hin, dass auch ethische Fragen zunehmend an Bedeutung gewinnen. Die deutsche Bundesregierung hat in 2018 eine Datenethik-Kommission berufen und insoweit darauf reagiert.

Bei all diesen Überlegungen stellt sich die Frage, ob die Menschen in Deutschland auf diese Veränderungen wirklich vorbereitet sind. Zudem kommt hinzu: Es fehlen bisher Visionen für eine digitale Gesellschaft, aber insbesondere auch für die Gestaltung der Transformation.

Fakt ist: Das Arbeitsrecht wird sich grundlegend ändern (müssen).

Literaturhinweise

Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat: Datenethikkommsion (Datenethikkommission)

Bundesminister für Arbeit und Soziales: Weissbuch *Arbeiten 4.0* (Weissbuch)

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Zukunft der Arbeit - Innovationen für die Arbeit von Morgen (BMBF)

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Programmlinie *Zukunft der Arbeit* (Programmlinie)

Bundeszentrale für politische Bildung (bpb): Netzdebatte *Zukunft der Arbeit* (bpb Netzdebatte)

it's OWL Clustermanagement GmbH: Gestaltung digitalisierter Arbeitswelten (it's OWL)

Meier, Steffen/Rosenberger, Patrick: Wie Blockchain die Arbeit verändert; Wie arbeiten wir morgen?; boersenblatt.net: Artikel vom 14.08.2017 (Meier/Roseberger)

Jantschewski, Patricia: *Schöne neue (Arbeits-)Welt? Wie Virtual- und Augmented-Reality den Arbeitsmarkt verändern*; aspekteins.com: Post im Blog vom 06.07.2018 (Startschuss für die neue Themenreihe zum Einsatz von VR/AR im Arbeitsleben) (Schöne neue Arbeitswelt)

3 Einkommen

Ein Einkommen sichert prinzipiell die Teilhabe an der Marktwirtschaft und ist daher eine Lebensgrundlage in der heutigen Welt. Wir bezahlen damit die Miete, Kleidung, Essen, Mobilität, Kommunikation, u.v.m.. Im Zusammenhang mit Arbeit erzielen wir Im Regelfall Einkommen in Form eines Arbeitsentgelts.

Definition 3.1 *Arbeitsentgelt (Legaldefinition*

> Arbeitsentgelt sind alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. (Quelle: § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV)

Im Zusammenhang mit den hier besprochenen Aspekten (z.B für die Einkommensverteilung) sind weitere Einkommensbegriffe von Bedeutung.

3.1 Der Einkommensbegriff

Beginnen wir den Begriff erst einmal näher zu bestimmen.

Definition 3.2 *Einkommen*

> Als Einkommen werden alle Einnahmen einer natürlichen oder juristischen Person bezeichnet, welche dieser regelmäßig oder in einem bestimmten Zeitraum zufließen.

Die Aufteilung von Einkommen und den Zusammenhang mit der Ökonomie zeigt die Abb. 3.1.

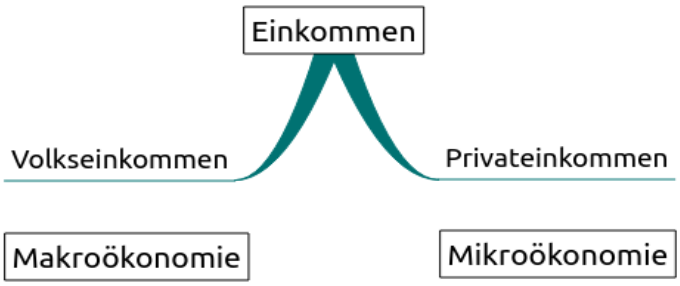

Abb. 3.1 *Einkommen*

3.1.1 Volkswirtschaftliche Einkommensbegriffe

In der Volkswirtschaftslehre werden Einkommensbegriffe in der Makro- und Mikroökonomie verwendet.

3.1.1.1 Mikroökonischer Einkommensbegriff

In der volkswirtschaftlichen Mikroökonomie wird unter Einkommen verstanden:

Definition 3.3 *Einkommen (Mikroökonomie)*

> Zugang an Nettovermögen (*Reinvermögen*) einer natürlichen oder juristischen Person beziehungsweise von Haushalten innerhalb eines bestimmten Zeitraums.

Außerdem werden folgende Einkommensarten unterschieden:

- Arbeitseinkommen
  dazu zählen: Entgelt für Leistung von abhängiger Arbeit (Arbeitsentgelt; s. Definition 3.1), Entgelte für Produktion oder Tausch von Gütern bzw. für andere Ansprüche
- Kapitaleinkommen
  dazu zählen. Zinsen, Dividenden, Miete, Pacht
- Transfereinkommen
  dazu zählen: Einkommen ohne Gegenleistung, z.B. vom Staat oder anderen Institutionen: wie Arbeitslosengeld,

Sozialhilfe, Mietbeitrag, aber auch aus Erbschaft, Schenkung.

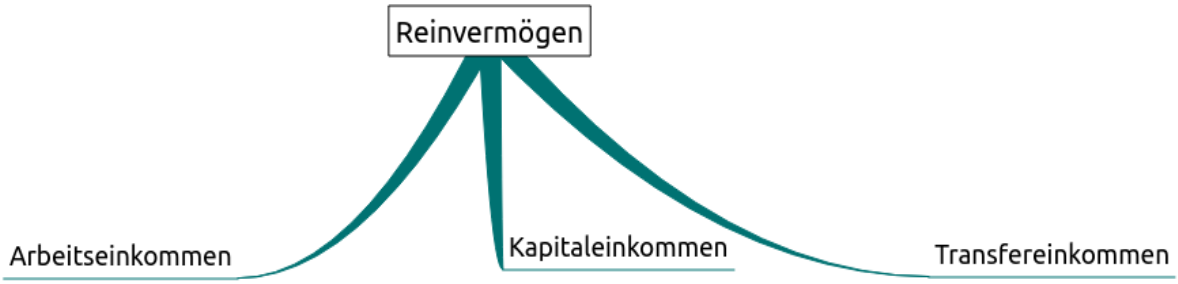

Abb. 3.3 *Reinvermögen*

3.1.1.2 Makroökonomischer Einkommensbegriff

Hier dient das Einkommen dazu, den Zugang an Vermögen einer gesamten Volkswirtschaft zu messen.

Definition 3.4 *Primäreinkommen*

entspricht der Summe aller durch Inländer erwirtschafteten Einkommen (auch: Nationaleinkommen; früher: Sozialprodukt).

Die volkswirtschaftliche Gesamtrechnung vermittelt einen strukturierten und detaillierten Überblick über die Volkswirtschaft eines Landes. Zugleich bietet sie kohärente Rahmenbedingungen für volkswirtschaftliche Analysen. Dieser Überblick wird unter Zuhilfenahme zahlreicher Informationsquellen erstellt, die im Rahmen von bisweilen komplexen Methoden genutzt werden, die konsequent zur Anwendung kommen.

Für die Erstellung dieser Gesamtrechnung gilt eine Reihe international festgelegter Buchführungsgrundsätze und Best Practices.

Im September 2014 trat das „Europäische System volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen – ESVG 2010“ als neue europäische Norm für die Erstellung der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung in Kraft. Das ESVG 2010 ersetzte das ESVG 1995 als Referenzmethodik. Zwar übernahm es die Grundlagen und die allgemeinen Grundsätze seines Vorgängersystems, doch führte das ESVG 2010 gewisse Veränderungen ein, um dem neuen wirtschaftlichen Umfeld bzw. dem Wandel der Volkswirtschaften in den letzten zwanzig Jahren Rechnung zu tragen. Das ESVG 2010 ist die europäische Fassung des Systems für volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen 2008 (SVG2008), das unter der gemeinsamen Verantwortung der Vereinten Nationen, des IWF, der Weltbank, der OECD und der Europäischen Kommission erstellt wurde.

Eurostat veröffentlichte einen *Leitfaden über die Unterschiede zwischen ESVG 1995 und ESVG 2010*. Dieser Leitfaden erläutert die Änderungen, ihre Folgen für die volkswirtschaftliche Gesamtrechnung und die europäischen Gesamtrechnungen, die in der Europäischen Union erstellt werden, und stellt veranschaulichende Zahlenbeispiele vor.

Das ESVG 2010 wird in der Verordnung (EU) Nr. 549/2013 erläutert, die am 26. Juni 2013 im Amtsblatt der Europäischen Union erschien.

Diese Verordnung enthält ferner ein Programm für die Übertragung der Daten, die jeder Mitgliedstaat innerhalb der vorgegebenen Fristen an Eurostat melden muss.

Die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (VGR) des Bundes setzt sich wie folgt zusammen (vgl. Tab. 3.1):

Tab. 3.1 *Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung des Bundes* (*Quelle: Statistisches Bundesamt - Stand: 18.02.2019 / 16:51:25)*

VGR des Bundes - Bruttonationaleinkommen, Volkseinkommen: Deutschland, Jahre											
Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen des Bundes											
Deutschland											
Gegenstand der Nachweisung	Einheit	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018

Bruttonationaleinkommen	Mrd. EUR	2515,555	2630,892	2771,333	2822,947	2890,137	2996,077	3114,633	3222,405	3346,282	3460,404
- Abschreibungen	Mrd. EUR	450,794	459,725	475,539	492,278	506,192	520,854	536,357	552,075	573,134	599,864
= Nettonationaleinkommen	Mrd. EUR	2064,761	2171,167	2295,794	2330,669	2383,945	2475,223	2578,276	2670,33	2773,148	2860,54
- Produktions- u.Importabgaben abzgl. Subventionen	Mrd. EUR	243,216	247,953	267,708	276,121	279,984	288,08	298,485	306,607	316,757	328,423
= Volkseinkommen	Mrd. EUR	1821,545	1923,214	2028,086	2054,548	2103,961	2187,143	2279,791	2363,723	2456,391	2532,117
- Unternehmens- und Vermögenseinkommen (Inländer)	Mrd. EUR	574,871	639,409	688,359	663,344	674,044	701,706	736,89	762,748	787,581	785,604
= Arbeitnehmerentgelt (Inländer)	Mrd. EUR	1246,674	1283,805	1339,727	1391,204	1429,917	1485,437	1542,901	1600,975	1668,81	1746,513

Erläuterung: Produktions- u. Importabgaben abzgl. Subventionen: Vom Staat empfangene Abgaben bzw. vom Staat gezahlte Subventionen.

Unter Volkseinkommen wird somit verstanden:

Definition 3.5 *Volkseinkommen*

ist das Nettonationaleinkommen abzüglich vom Staat empfangene Abgaben bzw. vom Staat gezahlte Subventionen.

3.1.2 Rechtswissenschaftliche Einkommensbegriffe

Auch in der Rechtswissenschaft ist der Einkommensbegriff in vielen Rechtsgebieten relevant, wie etwa

1. Sozialrecht

   § 14 Abs 1 SGB IV - Arbeitsentgelt (s. Definition 3.1)
   § 15 Abs.1 SBG IV - Arbeitseinkommen
   Arbeitseinkommen ist der nach den allgemeinen Gewinnermittlungsvorschriften des Einkommensteuerrechts ermittelte Gewinn aus einer selbständigen Tätigkeit. Einkommen ist als Arbeitseinkommen zu werten, wenn es als solches nach dem Einkommensteuerrecht zu bewerten ist.

2. Prozesskostenhilfe
   § 115 Abs. 1 S. 1 ZPO: Prozesskostenhilfe im Zivilprozess:
   Ausgangspunkt ist das Bruttoeinkommen abzüglich Steuern, Vorsorgeaufwendungen, Werbungskosten und bestimmten Freibeträge.

3. Steuerrecht
   Das Einkommen ist der Gesamtbetrag der Einkünfte abzüglich Sonderausgaben, außergewöhnliche Belastungen, Verluste und weitere Beträge (vgl. hier).

3.2 Einkommensverteilung

Unter Einkommensverteilung wird verstanden

Definition 3.6 *Einkommensverteilung*

die tatsächliche oder rechnerische Verteilung der Gesamteinkommen, die in einer Volkswirtschaft innerhalb eines bestimmten Zeitraums erzielt wurden.

Um ein genaueres Bild zu erhalten werden bestimmte Einkünfte zusammengefasst

Definition 3.7 *Aggregation*

ist die Zusammenfassung der Einkommen zum Volkseinkommen.

Man unterscheidet zwischen funktionaler und personeller Einkommensverteilung

3.2.1 Funktionale Einkommensverteilung

Hierunter wird verstanden:

Definition 3.8 *Funktionale Einkommensverteilung*

ist die Einkommensverteilung, die über die Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital entstanden ist.

Durch Arbeit entstandene Einkommen sind die Arbeitnehmerentgelte, durch Kapital entstandene Einkommen sind die Untemehmens- sowie Vermögenseinkommen.

Ein Beispiel hierfür ist die folgende Übersicht.

Tab. 3.3 *Verfügbares Einkommen der privaten Haushalte nach Einkommensarten* (*Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2018 | Stand: 20.02.2019 / 08:33:03)*

VGR des Bundes - Verfügbares Einkommen der privaten Haushalte: Deutschland, Jahre, Einkommensarten						
Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen des Bundes						
Deutschland						
Verfügbares Einkommen der privaten Haushalte (Mrd. EUR)						
Einkommensarten		2013	2014	2015	2016	2017
VGR-EKA-01	Betriebsüberschuss/Selbständigeneinkommen	213,656	217,991	217,315	215,758	221,404
VGR-EKA-02	Saldo der geleist.u.empf.betriebl.bedingten Zinsen	27,534	24,113	21,292	19,412	17,695
VGR-EKA-03	Unternehmensgewinne	186,122	193,878	196,023	196,346	203,709
VGR-EKA-04	Empfangene Arbeitnehmerentgelte	1429,917	1485,437	1542,901	1600,975	1668,81
VGR-EKA-041	Bruttolöhne und -gehälter	1167,393	1213,023	1261,373	1311,859	1366,618
VGR-EKA-042	Sozialbeiträge der Arbeitgeber	262,524	272,414	281,528	289,116	302,192
VGR-EKA-05	Empfangene Vermögenseinkommen	389,492	382,792	377,314	388,038	401,715
VGR-EKA-051	Übrige Zinsen, Pachteinkommen	50,705	45,663	41,448	36,162	32,312
VGR-EKA-052	Ausschüttungen und Gewinnentnahmen	266,726	266,189	260,565	280,564	289,102
VGR-EKA-053	Sonstige Kapitalerträge	72,061	70,94	75,301	71,312	80,301
VGR-EKA-06	Geleistete übrige Zinsen, Pachten	6,488	5,728	5,109	4,682	4,296
VGR-EKA-07	Primäreinkommen	1999,043	2056,379	2111,129	2180,677	2269,938
VGR-EKA-08	Empfangene monetäre Sozialleistungen	492,211	505,942	528,003	545,277	565,202
VGR-EKA-081	Geldleistungen der Sozialversicherungen	296,986	304,583	316,571	327,939	342,461
VGR-EKA-0811	Renten	248,521	255,265	266,569	277,032	287,207
VGR-EKA-0812	Arbeitslosengeld	16,365	16,428	15,934	15,549	15,193
VGR-EKA-0813	Geldleistungen d.gesetzlichen Krankenversicherung	10,411	11,303	11,939	12,425	13,047
VGR-EKA-082	Sozialleistungen aus privaten Sicherungssystemen	57,277	58,73	62,93	62,812	63,627
VGR-EKA-083	Sonstige Sozialleistungen der Arbeitgeber	62,699	65,537	68,193	71,009	73,974
VGR-EKA-0831	Betriebsrenten	36,709	37,56	40,672	39,771	40,05
VGR-EKA-0832	Pensionen	56,786	59,609	62,107	64,775	67,76
VGR-EKA-084	Sonstige soziale Geldleistungen	75,249	77,092	80,309	83,517	85,14

VGR-EKA-0841	Sozialhilfe und Kriegsopferfürsorge	22,581	23,403	25,479	27,367	27,969
VGR-EKA-0842	Arbeitslosenhilfe	20,161	20,393	20,866	21,024	22,066
VGR-EKA-09	Empfangene sonstige laufende Transfers	99,533	101,224	105,895	105,773	110,834
VGR-EKA-091	Nichtlebensversicherungsleistungen	57,861	57,155	60,106	58,111	60,597
VGR-EKA-092	Sozialbeiträge	0,742	0,76	0,774	0,805	0,828
VGR-EKA-093	Übrige laufende Transfers	40,93	43,309	45,015	46,857	49,409
VGR-EKA-0931	Übrige laufende Transfers vom Staat	39,14	41,167	41,94	43,475	46,149
VGR-EKA-0932	Übrige laufende Transfers von anderen Sektoren	1,79	2,142	3,075	3,382	3,26
VGR-EKA-10	Geleistete Einkommen- und Vermögensteuern	266,295	276,568	290,363	303,142	322,161
VGR-EKA-101	Einkommensteuer	251,991	261,616	275,278	288,029	307,076
VGR-EKA-102	Sonstige direkte Steuern und Abgaben	14,304	14,952	15,085	15,113	15,085
VGR-EKA-11	Geleistete Sozialbeiträge	562,625	582,296	603,374	625,774	654,295
VGR-EKA-111	Tatsächliche Sozialbeiträge	526,296	545,321	565,917	586,673	614,266
VGR-EKA-1111	Tatsächliche Sozialbeiträge der Arbeitgeber	226,195	235,439	244,071	250,015	262,163
VGR-EKA-1112	Sozialbeiträge der Arbeitnehmer	201,719	209,278	217,069	228,005	238,738
VGR-EKA-1113	Sozialbeiträge d.Selbständigen u.Nichterwerbstät.	98,382	100,604	104,777	108,653	113,365
VGR-EKA-112	Unterstellte Sozialbeiträge der Arbeitgeber	36,329	36,975	37,457	39,101	40,029
VGR-EKA-12	Sozialbeiträge aus Kap.ertr. abzügl. Dienstl.entg.	18,355	19,766	19,817	20,236	20,55
VGR-EKA-13	Geleistete monetäre Sozialleistungen	0,742	0,76	0,774	0,805	0,828
VGR-EKA-14	Geleistete sonstige laufende Transfers	73,049	72,841	75,5	74,044	78,224
VGR-EKA-141	Nettoprämien für Nichtlebensversicherungen	58,576	57,646	60,394	58,612	61,031
VGR-EKA-142	Übrige laufende Transfers	14,473	15,195	15,106	15,432	17,193
VGR-EKA-1421	Übrige laufende Transfers an den Staat	8,954	9,632	9,698	9,215	10,188
VGR-EKA-1422	Übrige laufende Transfers an andere Sektoren	5,519	5,563	5,408	6,217	7,005
VGR-EKA-15	Verfügbares Einkommen (Ausgabenkonzept)	1669,721	1711,314	1755,199	1807,726	1869,916
VGR-EKA-16	Private Konsumausgaben	1563,5	1594,143	1630,887	1675,569	1732,176
VGR-EKA-17	Zunahme betrieblicher Versorgungsansprüche	47,466	50,028	50,49	49,753	52,08
VGR-EKA-18	Sparen	153,687	167,199	174,802	181,91	189,82
VGR-EKA-19	Sparquote in %	8,95	9,493	9,681	9,793	9,876
VGR-EKA-20	nachrichtl.: Verfügb.Einkommen (Verbrauchskonzept)	2017,257	2075,599	2138,469	2209,461	2285,468

3.2.2 Personelle Einkommensverteilung

Hierunter wird verstanden

Definition 3.9 *Personelle Einkommensverteilung*

ist die Verteilung der im Wirtschaftsprozess entstandenen Einkommen auf Personen oder Haushalte unabhängig davon, aus welchen Einkommensquellen es stammt.

Ein Beispiel hierfür ist die folgende Übersicht

Tab. 3.3 *Einkommen und Einnahmen sowie Ausgaben privater Haushalte* (*Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2019 | Stand: 19.02.2019 / 16:45:51)*

Einkommen und Einnahmen sowie Ausgaben privater Haushalte (EVS): Deutschland, Jahre, Haushaltsgröße

Einkommens- u.Verbrauchsstichproben: Haushaltsbuch								
Deutschland								
Erfasste Haushalte ---------- Hochgerechnete Haushalte ---------- Durchschnittsbetrag je Haushalt und Monat Einnahme- und Ausgabearten		Einheit	Haushaltsgröße					
			Haushalte mit 1 Person	Haushalte mit 2 Personen	Haushalte mit 3 Personen	Haushalte mit 4 Personen	Haushalte mit 5 und mehr Personen	Insgesamt
2008								
Erfasste Haushalte		Anzahl	15465	21668	8173	7318	2486	55110
Hochgerechnete Haushalte		1000	15537	13591	5053	3876	1353	39409
Durchschnittsbetrag je Haushalt und Monat	Haushaltsbruttoeinkommen	EUR	2193	3989	5151	6026	6238	3707
	Haushaltsnettoeinkommen	EUR	1726	3195	3960	4624	4941	2914
	Ausgabefähige Einkommen und Einnahmen	EUR	1759	3251	4025	4698	5024	2965
	Private Konsumausgaben	EUR	1418	2495	2922	3312	3638	2245
	Andere Ausgaben	EUR	995	2092	2198	2606	2735	1746
2013								
Erfasste Haushalte		Anzahl	17751	21542	6946	5496	1755	53490
Hochgerechnete Haushalte		1000	16024	13610	4842	3578	1273	39326
Durchschnittsbetrag je Haushalt und Monat	Haushaltsbruttoeinkommen	EUR	2403	4455	5773	6764	7385	4086
	Haushaltsnettoeinkommen	EUR	1856	3461	4340	5067	5646	3132
	Ausgabefähige Einkommen und Einnahmen	EUR	1890	3511	4408	5136	5713	3180
	Private Konsumausgaben	EUR	1550	2730	3244	3697	4208	2448
	Andere Ausgaben	EUR	977	1897	2337	2513	3183	1674

3.2.3 Lohnquote

Besonders von Bedeutung ist der Anteil der Arbeitnehmerentgelte am Volkseinkommen berechnet als *Lohnquote* im Vergleich zum Anteil der Unternehmens- und Vermögenseinkommen (Gewinnquote).

Definition 4.0 *Lohnquote*

prozentualer Anteil des Arbeitnehmerentgelts (Bruttolöhne, -gehälter, Sozialbeiträge des Arbeitgebers) am Volkseinkommen.

Die Lohnquote wird von der Deutschen Bundesbank in den Statistischen Beiheften Nr. 4 *Saisonbereinigte Wirtschaftszahlen* zum Monatsbericht veröffentlicht (Übersicht der Beihefte).

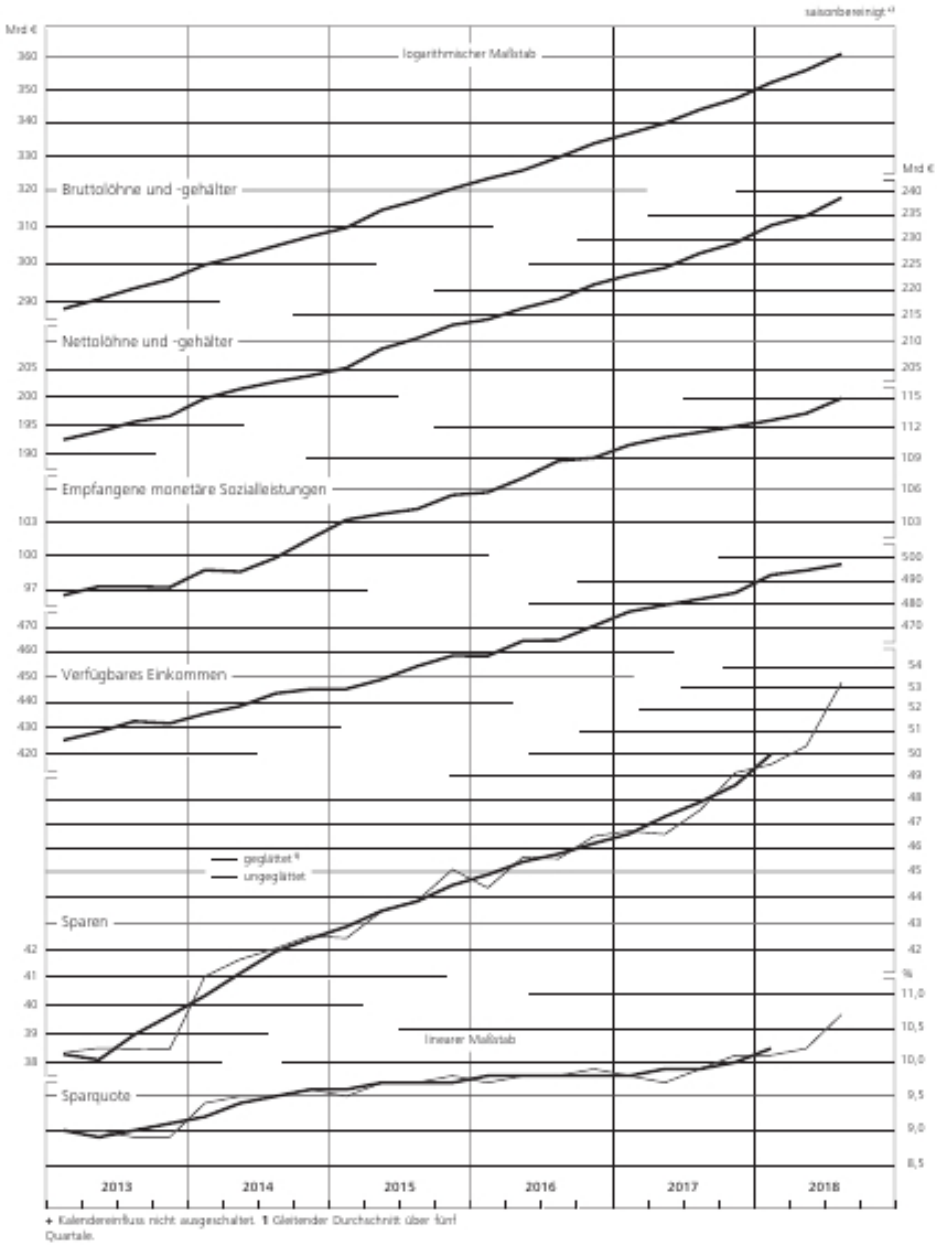

Abb. 3.4 *Einkommen der privaten Haushalte* (*Quelle: Deutsche Bundesbank - Statistisches Beiheft 4 zum Monatsbericht Februar 2019, S. 23)*

3.2.4 Gerechte Einkommensverteilung

Mit einer Verteilungspolitik ist gemeint, dass der Staat in bestimmten Fällen eingreift.

Definition 4.1 *Verteilungspolitik*

die staatliche Berichtigung von unerwünschten Entwicklungen, die durch das Marktgeschehen hervorgerufen werden und im Widerspruch vor allem zu sozialpolitischen Zielen stehen. [8]

Ziele der Verteilungspolitik sind vornehmlich die soziale Sicherung der Menschen und der soziale Frieden. Im Rahmen der Verteilungspolitik beschäftigt man sich vornehmlich mit der personellen Einkommensverteilung (Primär- und Sekundäreinkommen). Es geht hier darum Einkommen vom einen auf den anderen umzuverteilen (Begünstigte/Belastete).

Was als gerecht gilt ist nicht eindeutig festgelegt. Es liegt in der Natur eines unbestimmten Begriffs, dass hier Bewertungsprobleme auftreten. Immer liegt eine Interessenabwägung zugrunde: zwischen staatlichen Zielen (Steuereinnahmen/Steuerquote), persönlichen Zielen (Belastung/Begünstigung).

Zu berücksichtigen ist auch die gesellschaftliche Akzeptanz der Einkommens- und Vermögensverteilung.

Anerkannte Merkmale einer Zielgerechtigkeit sind:

- leistungsgerechte Verteilung
  - leistet der mehr, der über knappe Faktoren verfügt?
  - leistet der mehr, der unwilliger Arbeitet?
- bedarfsgerechte Verteilung
  - nach objektive Kriterien: wer höhere Ausgaben hat benötigt höhere Einkommen oder
  - nach subjektive Kriterien: persönliche Auffassung
- Gleichverteilung gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Die Dimensionen einer sozialen Gerechtigkeit liegen heute wohl in folgenden Bereichen (*Das magische Viereck der sozialen Gerechtigkeit*)

- Chancengerechtigkeit
- Leistungsgerechtigkeit
- Bedarfsgerechtigkeit
- Generationengerechtigkeit

Darüber hinaus lassen sich aus einer Gerechtigkeitsphilosophie von Rawls und Sen fünf politische Handlungspräferenzen ableiten:

1. Vermeidung von Armut
2. Gleiche Bildungschancen
3. Inklusion in den Arbeitsmarkt
4. Soziale Sicherungsnetze jenseits der Arbeit
5. Vermeidung extremer Einkommensungleichheiten.

Im Rahmen einer Studie [9] aus dem Jahr 2012 wurde das Magische Viereck der Wirtschaftspolitik weiterentwickelt. Vorgeschlagen wird, das *Gesetz zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft (StabG)* zu ändern und das *Neue Magische Viereck der Wirtschaftspolitik* gesetzlich zu verankern.

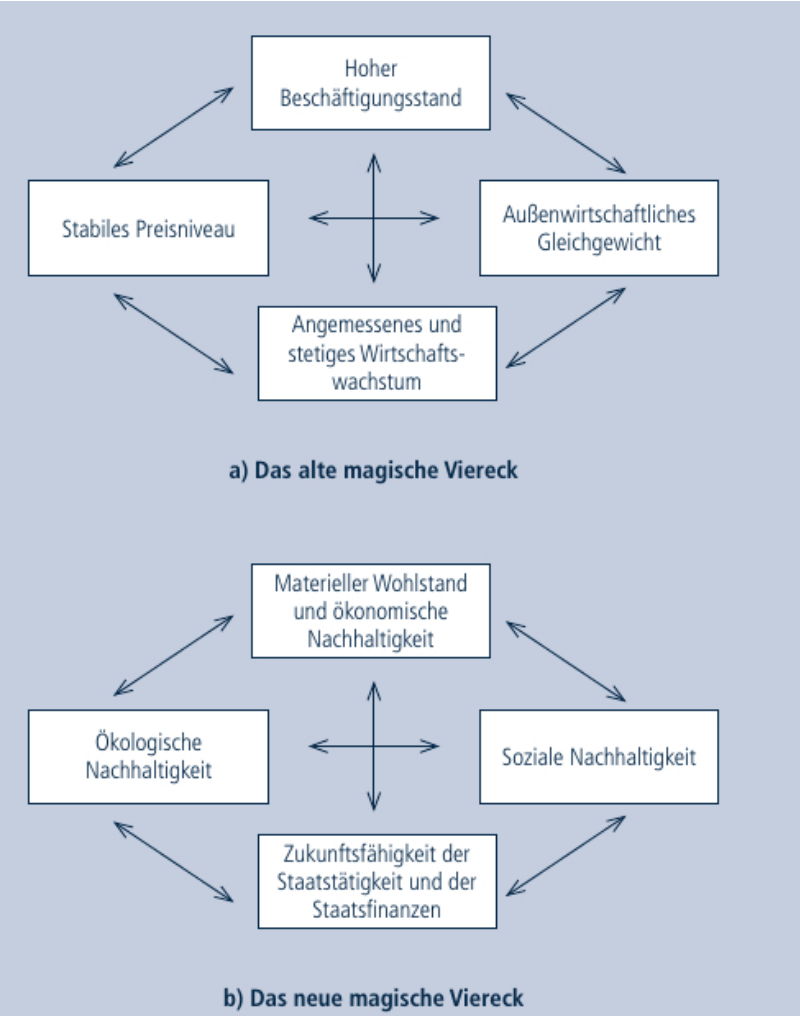

Abb. 3.5 *Altes Magisches Viereck vs. Neues Magisches Viereck der Wirtschaftspolitik* (*Quelle: Dullien/van Treeck: WISO-Diskurs 11/2012, S. 17*)

3.2.5 Armut und Reichtum

Besonders in den Bereichen Armut und Reichtum wird die Beschreibung der Lebenslage durchaus schwierig. Anerkannt ist: Armut sollte vermieden werden.

Für eine Politik, die den sozialen Zusammenhalt in Deutschland stärken und Leistungsgerechtigkeit sicherstellen will, kristallisieren sich fünf Aufgabenfelder heraus.

1. kontinuierliche Erwerbsbiographie mit leistungsgerechter Entlohnung
2. individuelle und unabhängige Förderung von Kindern und Jugendlichen
3. verlässliches soziales Sicherungssystem und Zugang zu notwendigen Gütern und Dienstleistungen
4. nachhaltige Finanzierung öffentlicher Ausgaben und Investitionen, fiskalische Tragfähigkeit sowie leistungsgerechte Besteuerung
5. Erhalt und Stärkung der Teilhabe und der demokratischen Werte durch Politik, Sozialpartner und zivile Gesellschaft. [10]

3 2.6 Ungleichheit

In Paris wurde im Dezember 2017 der erste World Inequality Report veröffentlicht, Ergebnis eines internationalen Projekts zur Erfassung der Ungleichheit von Einkommen und Vermögen weltweit.

Angesichts der starken Ungleichheitszunahme empfehlen die Autoren umfangreiche Politikmaßnahmen zur weltweiten Reduzierung der Ungleichheit. Verschiedene mögliche Zukunftsszenarien hingen zentral daran ab, wie demokratische Politik auf die Entwicklung der vergangenen Jahrzehnte reagiere und wie sie die Weichen für die Zukunft stelle.

Im Bericht schlagen sie folgende Maßnahmen vor: [11]

- *Steuerprogression* als bewährtes Instrument der Ungleichheitsbekämpfung zurück auf die politische Tagesordnung setzen - auch um Spielräume für staatliche Handlungsfähigkeit zurückzugewinnen
- Ein *globales Finanzregister* aufbauen, um Steuerflucht und Geldwäsche, und damit auch die Ungleichheit zu bekämpfen
- Gleicher Zugang zu *Bildung und guter Beschäftigung*
- Verbesserung der *betrieblichen Mitbestimmung* und *angemessene Mindestlöhne*
- *Öffentliche Investitionen* in Bildung, Gesundheit und Umweltschutz.

Literaturhinweise

Becker, Irene / Hauser, Richard: Soziale Gerechtigkeit - ein magisches Viereck; Zieldimensionen, Politikanalysen und empirische Befunde. Reihe: Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Transformationen im Wohlfahrtsstaat, Bd. 104. Berlin: edition sigma 2009

Hans-Böckler-Stiftung (HBS): Soziale Gerechtigkeit - Eine Standortbestimmung (Projekt)

HBS - Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung - IMK - (Hrsg.); Stein, Ulrike: Leitfaden Einkommensverteilung; in: IMK Praxis 5/2013

Konrad-Adenauer-Stiftung (KAS): Verteilung

Rawls, John: Eine Theorie der Gerechtigkeit, Suhrkamp, Berlin 1971

Sen, Armatya; Eine Idee der Gerechtigkeit, Verlag C. H. Beck, München 2010

Statistisches Bundesamt: Verdienste auf einen Blick

4 Leben

Mit Hilfe des *Sozio-oekonomischen Panel* (SOEP) können politische und gesellschaftliche Veränderungen in Deutschland beobachtet und analysiert werden. Über die Befragungsergebnisse gibt es eine hinreichende Zahl von Fachliteratur und -artikel sowie Expertisen/Studien. Darum soll es in diesem Text deshalb nicht gehen.

Vielmehr wird ein anderer Blickwinkel eingenommen, nämlich:

- in welchen Räumen halten wir uns auf,
- wie sind die jeweiligen Raumbedingungen.

In diesem Text geht es um die Räume im soziologischen Sinne. Interessant ist dabei die Annahme des DFG Forschungsbereiches „Re-Figuration von Räumen“ - SFB 1265 -:

Die Grundthese ... ist es, dass durch die bislang als Globalisierung bezeichneten gesellschaftlichen Wandlungsprozesse die Beziehungen von Menschen zu ihren Räumen neu verhandelt, verändert und umgestellt werden. Einen programmatischen Ausgangspunkt bildet die Annahme, dass sich komplementär zur zeitlichen Beschleunigung eine Komplexitätssteigerung des räumlichen Handelns in Form von Polykontexturalisierung, Translokalisierung und Mediatisierung vollzieht.

Raum ist nach Löw [12]

Definition 4.2 *Raum*

> relationale (An)Ordnung von Körpern (also Lebewesen und sozialen Gütern), welche permanent in Bewegung sind, wodurch sich die (An)Ordnungen selbst ständig verändern.

Für die hiesige Betrachtung von Belang sind soziale Räume. Der Begriff ist nicht allgemein definiert. In der Soziologie sind unterschiedliche Theorieansätze mit unterschiedlichen Begriffen gegeben. Dies ist für den praktischen Nutzen schwierig.

Definition 4.3 *sozialer Raum (nach Böttcher)*

> ein realer Raum der Lebensstile und sozialen Milieus. [13]

Böttcher [14] führt aus:

> Die Gesellschaft hat sich im Zuge von Industrialisierung und Modernisierung hin zu einer mehr und mehr ausdifferenzierten Gesellschaft gewandelt. Individualisierungs- und Polarisierungsprozesse führen verstärkt zu einer Ausdifferenzierung in Form von Lebensstilen. Die Art und Weise der Lebensgestaltung der Menschen verläuft sehr unterschiedlich, dies spiegelt sich auch auf der räumlichen Ebene wider. Der Prozess, inwieweit sich die Menschen über den Raum (einer Stadt) verteilen, verläuft nicht gleich. Demnach kann die städtische Gesellschaft als eine Karte verschiedener Vertreter von Lebensstilgruppierungen (sozialen Milieus) gelesen werden, die sich je nach Lebensstil im Stadtgebiet verteilen. Somit hat der Lebensstil unmittelbaren Einfluss auf Segregationsprozesse.

Die Reduzierung auf reale - also physische Räume - ist heute so nicht mehr gerechtfertigt. Der digitale Raum (digital space) ist als Konstrukt hinzugekommen, denn auch in diesen geschaffenen Räumen kommen Menschen zusammen und tauschen sich aus.

Definition 4.4 *Digitaler Raum*

> bezieht sich auf das, was auf dem Bildschirm eines digitalen Gerätes angezeigt wird (z. B. Laptop, Computer, Tablet oder Smartphone).

Was in digitalen Räumen dargestellt werden kann, ist vielfältig und kann unzählige Formen annehmen, z.B. Internet, Fotos, Filme, Chat.

Dem physischen und virtuellen Raum sind also drei Merkmale gemein:

1. Zusammenkunft von Menschen
2. an einem Ort (real oder virtuell)
3. aufeinander bezogenes Handeln (Interaktion).

Der physisch bestimmbare Ort (Geographie) reicht nicht mehr aus, um die heutige Welt zu erklären. Hier soll der Begriff deshalb erweitert werden. Als Arbeitsgundlage wird sozialer Raum (social space) wie folgt beschrieben:

Definition 4.5 *Sozialer Raum (social space)*

ist ein physischer oder virtueller Raum wie ein soziales Zentrum, soziale Online-Medien oder ein anderer Ort, an dem sich Menschen treffen und interagieren. [15]

4.1 Die realen Räume

4.1.1 Der Raum Familie

Dieser Raum ist der elementarste Teil unseres Lebens: wir erleben im Regelfall die Geburt, Individualität und Gemeinschaft, Erziehung, Sozialisation, Liebe und Sexualität, Rückzugsort, Altwerden und auch den Tod.

Jedoch gilt dies nicht mehr uneingeschränkt. Die räumliche Basis des Lebens ist als Alleinstellungsmerkmal durchaus gefährdet. Die hochindustrialisierte und dienstleistungsorientierte Gesellschaft hat eine Überbetonung von Selbstverwirklichung verstärkt und damit auch eine Vereinsamung gerade in Ballungsgebieten durchaus gefördert.

Die menschliche Versorgung durch die Großfamilie ist durch menschlich konstruierte Räume ersetzt worden: Rechts- und Sozialstaat, Gesundheit und Pflege, Alterssicherung.

Wir haben normierte Rechte und Pflichten. Das führt zu einer zwangsläufigen Verrechtlichung des Lebens. Damit lässt sich auch ein ausgeprägtes Anspruchsdenken begründen: Niemand ist mehr bereit auf Ansprüche ohne Weiteres zu verzichten. Dies fördert das Denken in Zweckgemeinschaften, die bei Erreichung des Zwecks allerdings ihren Sinn verlieren.

Damit verändert sich zwangsläufig auch der Sinn einer Familiengemeinschaft: War man früher von der Wiege bis zur Bahre in dieser Gemeinschaft zu Hause, sucht Jeder heute so früh wie möglich die Selbstständigkeit und Unabhängigkeit. Dies bedeutet bis heute eher ein getrenntes Leben. Doch das durchaus schwierige autarke Leben zwingt manche zum Umdenken: Es werden Zweckgemeinschaften gegründet. Von der Erziehungsgemeinschaft für Kinder über eine Wohngemeinschaft bis zum gemeinsamen Wohnen von Jung und Alt (Mehrgenerationen-Modell).

Darüber hinaus werden der Familie bisher zugewiesene klassische Aufgaben und hinzu gekommene Inhalte teilweise auf Andere übertragen: Betreuung von Kindern (Kindertagesstätte, Kindergarten) und Bildung/Erziehung (Vorschule, Vereine)

Das Band der Liebe hält heute nicht mehr ein Leben lang. Einige wollen das Gefühl des Verliebtseins ständig aufrechterhalten und verwechseln dieses Gefühl mit Liebe. Deshalb werden die Partner nach dem Ende des Verliebtseins *ausgetauscht*, denn man will den Kick wiederholen.

Außerdem werden heute Partnerschaften durchaus schneller wieder gelöst aus den unterschiedlichsten Gründen: das Anspruchsdenken hat bei beiden Geschlechtern halt auch diese Folge.

4.1.2 Der Raum in sozialen Systemen

Schon mit unserer Geburt werden wir neben der Familie automatisch Teil einer weiteren Gemeinschaft, die wir üblicherweise als Zivilgesellschaft bezeichnen. Darüber hinaus können wir weitere Mitgliedschaften in sozialen Systemen haben.

Wir fangen immer früher an uns zu organisieren. Bereits im Kindesalter im Kindergarten. Dabei gehen wir von der Erkenntnis aus, dass die Fähigkeit zur Kommunikation als wichtiges menschliches Einzelmerkmal so früh wie möglich ausgeprägt werden sollte. Es wird unterstellt, dass wir durch das gemeinschaftliche Sein mehr Fähigkeiten erwerben können; d.h. wir werden besser auf ein erwachsenes Leben in der Gemeinschaft vorbereitet.

Auf den ersten Blick erscheint diese These durchaus logisch konsequent. Denn geht man von der Nützlichkeit des Tuns aus, ist dies durchaus verständlich. Es stellt sich jedoch ein grundsätzlicher Zweifel ein:

1. Ist der Mensch nur an dem Maß der Nützlichkeit des Handelns auszurichten: also wird nur die Fähigkeit unterstützt, die auf eine Anpassung auf das heutige gesellschaftliche Modell ausgerichtet ist? Dies erscheint wohl begründet mehr als fragwürdig.
2. Wenn der Mensch nicht die Summe seiner Fähigkeiten ist (Menschenwürde), wieso sollen dann nur bestimmte Fähigkeiten nützlich sein. Soll und darf das wirtschaftliche Denken alle Lebensbereiche erfassen? Dies erscheint wohl auch mehr als fragwürdig.

3. Ist diese Verengung des menschlichen Ansatzes auf eine ziel- und zweckgerichtete Nützlichkeit möglicherweise die Ursache für den Verlust an Humanität? Denken wir zwar logisch und dennoch falsch? Dies wäre ebenfalls fatal.

Geht man von dem biologischen Rhythmus des Einzelnen aus, ist dieser regelmäßig unterschiedlich ausgeprägt. Wieso kann dann für Alle das gleiche Handeln immer sinnvoll sein? Da die Fähigkeitsprofile unterschiedlich sind, ist der Zwang zur Konformität mehr als kritisch zu betrachten.

Das aus der Arbeitslogik herausgebildete menschliche Handeln muss unter Berücksichtigung der Schwierigkeiten in der heutigen Welt hinterfragt werden. Hinzu kommt die Tatsache, das wirtschaftliches Denken nicht automatisch alle gesellschaftlichen Fragen beantworten kann.

4.1.3 Der Raum Kinderbetreuung

An dieser Stelle soll rational hinterfragt werden, ob die Verlegung der Betreuungsaufgabe der Eltern teilweise auf Externe (Kindergarten, -tagesstätten) unbedenklich ist oder Zweifel angebracht sind.

Sicher ist:

1. Die Eltern meinen es sicherlich gut: sie wollen für ihre Kinder nur das Beste.
2. Dennoch werden auch ihre Bedürfnisse durch die Auslagerung stark berücksichtigt.
3. Es findet immer eine Interessenabwägung statt.

Unklar ist:

1. Was genau ist heute das Kindeswohl?
2. Inwiefern wird beim Interessenausgleich Rücksicht auf die jungen Menschen genommen?
3. Wer genau nimmt den Interessenausgleich wahr?

Auf den Familien mit Kindern lastet ein enormer Druck: erzieherisch, organisatorisch, finanziell. Alles unter einen Hut zu bekommen ist nicht einfach so getan. Kritische Stimmen von Erwachsenen und insbesondere auch von jungen Menschen geben an, dass unter Umständen die Freiheit des jungen Menschen gefährdet sei: man kann die Welt nicht mehr unkontrolliert erkunden. Alles muss planbar und sicher sein.

Natürlich ist es erforderlich in gewisser Weise auch zu funktionieren. Aber ist damit auch die Aufgabe von Freiheit von Menschen tatsächlich mit gemeint. Offen wird natürlich Nein gesagt, denn das Kindeswohl stehe im Vordergrund. Ich habe hieran zumindest Zweifel, weil man nicht sicher sein kann, ob die Eltern wirklich selbst ohne Zwang frei entscheiden können. Zu viel wird ihnen bereits vorgegeben durch Anpassungsdruck, Zeitgeist und persönliche Verhältnisse.

Festzuhalten bleibt, dass die Freiheit der jungen Generation wie in den 1990iger Jahren heute so nicht mehr vorhanden ist. Man fährt die Kinder zur Schule oder zu anderen Veranstaltungen, weil es ja insgesamt der Nützlichkeit dient (Schutz, Zeitersparnis, etc.). Manchmal geht es halt nicht anders. Aber ist das Rundum-Sorglos-Paket für die jungen Menschen letztlich wirklich immer gut.

Wohl gemerkt: das Rundum-Sorglos-Paket muss man sich leisten können. Das auch ist nicht regelmäßig immer gewährleistet. Der Umstand das viele Eltern neben ihren persönlichen auch finanzielle Sorgen haben, muss uns nachdenklich stimmen.

Bleibt also die Fragestellung, ob alle Eltern wirklich immer so frei entscheiden können, wie sie selbst es gerne wollen. Insgesamt wird man wohl folgern müssen, dass dies eher nicht der Fall ist. Die finanzielle oder aus anderen Gründen schwierige Situation macht eine Berücksichtigung der Interessen der kleinen und jungen Menschen zumindest nicht einfacher.

Der Staat macht viel: Urlaub für Kindererziehung, Geldleistungen, sonstige Hilfen. Jedoch ist fraglich, ob damit die zu frühe Ausrichtung des Menschen auf ein Leben in unserer Arbeitswelt bereits in frühen Jahren verhindert wird. Nimmt man die mit dem Leistungsdruck verbundenen Ergebnisse gesellschaftlich wahr, muss man dies verneinen.

Zu beklagen wäre nach meiner Ansicht auch die teilweise dargestellte Verbissenheit mancher Erwachsener bei fast allen Themen des menschlichen Lebens. Alles ist immer nur so richtig, es gibt meist keine Alternativen. Wo bleibt da Respekt durch Toleranz.

Man gibt sich modern und tolerant, aber immer nur bei Themen, die gesellschaftlich so bereits gesehen werden: dies gilt insbesondere für die Frau in der Arbeitswelt die zudem Mutter ist.

Wo bleibt die kritische Distanz zu allen gesellschaftlich relevanten Themen und Bereichen. Es fehlt die Zivilcourage, die auf Missstände hinweist, bevor sie zu Problemen werden.

Die Abhängigkeit von bezahlter Arbeit wird heute teilweise zum Fluch, weil Geld und gewährte Zeit für Kinderbetreuung allein noch kein intelligentes Denken fördert. Mit *intelligentem Denken* soll insgesamt die Fähigkeit des Menschen gemeint sein logisch zu denken, aber nicht nur die Nützlichkeit des jeweiligen Tuns zu berücksichtigen, sondern eben auch andere Folgen die mit dem Handeln verbunden sein können, genauer abzuschätzen (z.B. Technikfolgenabschätzung).

4.1.4 Der Raum Schule

In Deutschland herrscht eine Schulpflicht. Damit ist der grundgesetzliche Auftrag an die Bundesländer im Rahmen der Kulturhoheit gemeint, alle Kinder ab einem bestimmten Lebensjahr schulisch zu bilden in Form des Besuchs einer Vollzeitschule oder einer Berufsschule.

Dies ist erstmal insoweit zu begrüßen, wenn damit gemeint ist, das eine gewisse Bildung sozusagen *genossen* werden muss. Allerdings stellt sich bei Mangel an Respekt und Humanität in der Gesellschaft die Frage, ob die Schule heute genau das schult was die Gesellschaft benötigt und ob dies noch in zeitgemäßer Form stattfindet und stattfinden kann.

Die Schule der Zukunft wird wohl anders aussehen, als wir sie aus unserer eigenen Schulzeit noch in Erinnerung haben. Deshalb hat beispielsweise das Bundesland Nordrhein-Westfalen das Projekt *Schule der Zukunft - Bildung für Nachhaltigkeit* eingerichtet, indem eine bessere Vernetzung schulischer und außerschulischer Bereiche verfolgt wird (NRW: Schule der Zukunft - Bildung für Nachhaltigkeit)

In vielen Ländern der Welt, u.a. Frankreich, geht man einen substantiell anderen Weg. Es werden verschiedene pädagogische Modelle entwickelt und erprobt, die aufhorchen lassen. Unter dem Titel *Schule von Morgen* ist eine zweiteilige Dokumentation durch den TV-Sender ARTE ausgestrahlt worden, mit dem interessante Modelle und Experimente vorgestellt werden. Siehe hierzu kritisch: Frankfurter Rundschau Online Ein weites Feld ungesicherter Projektionen.

Man überprüft nicht nur die pädagogischen Modelle sondern auch die Stellung der Lehrer in dem Schulsystem, die immer stärker hinterfragt wird (Lerncoach, Ersatz durch Roboter).

Festzustehen scheint:

1. die Art und Weise des Wissenserwerbs ist reformbedürftig,
2. wie Wissen vermittelt und abgerufen wird trägt zum besseren Verständnis bei,
3. was als notwendiges Wissen gilt unterliegt der ständigen Veränderung: die Bedeutung von *Lernen wie man lernt und gemeinsam arbeitet* wächst. Es geht mehr um Grundfertigkeiten beim Wissenserwerb nach dem Motto *Weniger ist mehr aber dafür Wissen*,
4. der Mensch sollte insgesamt betrachtet werden und eben nicht als die Summe seiner Fähigkeiten. Damit ist nicht ausgeschlossen, dass besondere Begabungen gefördert werden können. Vielmehr ist die besondere Betonung von Ergebnissen zu vermeiden. Schulnoten verlieren damit grundsätzlich an Bedeutung.

4.1.5 Der Raum Ausbildung

Das in Deutschland vorherrschende *Duale System*, also neben schulischer Bildung auch praktische Erfahrung, hat sich bewährt und wird auch in der Welt überwiegend als Standard anerkannt und respektiert.

Dennoch gilt das zum Raum Schule festgehaltene im Wesentlichen entsprechend auch hier. Es wird darauf ankommen, ob die Reformbedürftigkeit anerkannt wird und daraus die richtigen Schlussfolgerungen gezogen werden.

4.1.6 Der Raum Arbeit

Was alles als Arbeit betrachtet wird ist schon überwältigend. Hier wird vornehmlich jede bezahlte Arbeit außerhalb des eigenen Familienverbundes gemeint, die zumindest einen Beitrag zum Einkommen leistet.

Es bleibt nach den Reformen unter dem Stichwort *Agenda 2010* festzustellen, dass viele Menschen heute gezwungen sind, mehrere bezahlte Tätigkeiten auszuüben, um ein einigermaßen Auskommen zu haben. Viele sind ganz auf staatliche Transferleistungen angewiesen. Dies ist ein generationenübergreifendes Thema geworden (Kinder-, Altersarmut)

Wir haben eine Stellung durch die Arbeit und durch das erzielte Einkommen auch gesellschaftlich; schließlich kann man sich etwas leisten. In unserer Gesellschaft mit marktwirtschaftlicher Prägung kann nur derjenige überleben, der letztlich den Marktpreis bezahlen kann. Dies ist aufgrund der wirtschaftlichen Verhältnisse deutlich schwieriger geworden.

Mithin kann man sagen: wir werden auch durch die Arbeit gesellschaftlich bestimmt. Ob dies heute noch so gelten kann ist fraglich. Es zeichnet sich ab, dass die Veränderungen der Arbeitswelt durch die Transformation zur digitalen Gesellschaft deutlich radikaler ausfallen werden, als man heute vielleicht anerkennen will. Nur wenige Politiker trauen sich wahrheitsgemäß darauf hinzuweisen.

Es steht zu befürchten, dass uns zwar nicht alle bezahlte Arbeit ausgeht, jedoch der Umfang geringer sein wird. Das hat zur Folge, dass immer weniger Menschen durch bezahlte Arbeit ein Einkommen erwerben und damit durch Sozialbeiträge den Sozialstaat finanzieren können. Die Rede ist neuerdings deshalb auch von einem *Grundeinkommen*, dass dies auffangen soll. Aber es gibt ein Finanzierungsproblem des Staates. Wie kann oder soll er sein Steueraufkommen generieren, um das leisten zu können. Vorgeschlagen wird hier u.a. neuerdings eine Steuer auf Finanztransaktionen oder zeitlich älter eine sog. Maschinensteuer.

Die Marktwirtschaft hat eine Dauerkrise: 1. Durch wirtschaftliches Denken wird ständig und weitreichend rationalisiert und meistens gehen überwiegend Arbeitsplätze für Menschen verloren. 2. Dieser Prozess ist in jeder menschlichen Generation gleichverlaufend und lässt sich grundsätzlich zwar ändern, jedoch ist dies auch politisch eher unwahrscheinlich (Kapitalismus vs. Sozialismus)

Prof. em. Horst Siebert hat in seinem Buch *Geht den Deutschen die Arbeit aus? - Neue Wege zu mehr Beschäftigung* bereits im Jahre 1994 - also relativ zeitnah zur Deutschen Einheit in 1989 - auf die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen dieser Zeit hingewiesen. Ich denke, seine Schlussfolgerung *Ja* zu der Frage ob den Deutschen die Arbeit ausgeht gilt auch heute noch, wenn man seine Thesen dazu berücksichtigt:

1. falsches Anreizsystem für Beschäftigung, u.a. ungerechte Löhne
2. zu viel Eigennutz für die bereits Beschäftigten (persönlicher oder institutionalisierter Egoismus): die Tarifvertragsparteien schützen vornehmlich die bereits Arbeitenden
3. wenig Möglichkeiten zum Eintritt in den Arbeitsmarkt für Langzeitarbeitslose.

Ich denke man darf neutral sagen, dass uns heute - Stand 2018 - die Vergangenheit einholt, wenn man die Reformen im Zusammenhang mit der *Teilhabe am Arbeitsmarkt* für Langzeitarbeitslose berücksichtigt.

Es bleibt deshalb festzuhalten, dass die Marktwirtschaft ohne staatliche Eingriffe keine gesellschaftlich respektablen Entscheidungen bezüglich des Erwerbs von Arbeitseinkommen vorhält. Die Rationalisierung und die Verdrängung des Menschen aus der Arbeitswelt bzw. das Problem des Wiedereinstiegs in die Arbeitswelt lässt sich auch nicht grundsätzlich endgültig lösen. Dies ist der Preis der Marktwirtschaft.

4.2 Die künstlichen Räume

Wir halten uns nicht nur in Räumen auf, die örtlich bestimmbar sind, sondern sind fast automatisch in künstlichen Räumen anwesend. Mit künstlichen Räumen sind gedankliche Räume gemeint, am besten als *Merkmalsräume* bezeichnet (empirische Sozialforschung). Wir müssen sie gedanklich erfassen. Sie umgeben uns ohne real vorhanden zu sein.

4.2.1 Der Raum Rechtsordnung

Die deutsche Verfassung bildet die allgemeine Grundlage für alle staatlichen Regeln. Sie bestimmt Rechte und Pflichte und sonstiges, ist verpflichtendes Maß für nachgeordnete Vorschriften (Gesetze. Rechtsverordnungen, Verwaltungsvorschriften), damit wir insgesamt friedlich miteinander leben können.

Dies gelingt jedoch nur, wenn die Rechtsordnung dem Grunde nach von jedem respektiert wird. Jedoch ist das wohl nicht umfänglich ausnahmslos der Fall. Somit kann man feststellen, dass das allgemeine Rechtsbewusstsein nicht so ausgeprägt ist, dass wir uns darauf gänzlich verlassen können und sollten. Schließlich gäbe es dann ja auch keine Kriminalität und dies ist auch in Deutschland nicht realistisch.

Bleibt also doch die Erkenntnis, dass der Mensch letztlich auch ein *Risiko für die Gattung Mensch* sein kann und als solches wahrgenommen werden sollte.

Inwieweit man von Außen - also der Staat, Beratung durch Externe - letztlich auf die Einstellung und das Bewusstsein einwirken kann, bleibt eine sehr theoretische Fragestellung. Es lässt sich letztlich nicht wissenschaftlich genau ermitteln. Der heutige Mensch unterliegt zwar mehr der Vernunft wie der sog. Steinzeit-Mensch, jedoch wird das vernünftige Denken und Handeln durch viele Faktoren bedroht:

- Konkurrenz: Leistung, bis hin zur Vernichtung des Anderen,
- Desinteresse: politisch, humanitär,
- Gier: nach Macht, Geld, etc.
- jeweiliges Schicksal: Krankheiten, Sucht (Drogen, Alkohol, Tabletten), persönliche Verhältnisse.

Es wird viel unternommen, um den Rechtsstaat gesellschaftlich durch zu setzen. Aber man kann auch feststellen, dass dies nicht immer gut gelingt. Das Rechtsbewusstsein von Eliten wird teilweise kritisiert, da es hieran wohl offensichtlich mangelt: ihre Vorbildfunktion nehmen sie nicht immer war (Politik, Wirtschaft, Gesellschaft). Bei dem Tatbestand des aufgetretenen Steuerbetruges und sonstiger Fälle mangelhaften Rechtsbewusstseins sind nicht nur die sog. Normalbürger Täterinnen bzw. Täter, sondern gerade auch Menschen, die man einer Elite zuordnen kann.

4.2.2 Der Freiraum

Im Zeitalter der klassischen Rollenverteilung zwischen Mann und Frau waren die Freiräume aufgrund der festgelegten Ordnung klar und eindeutig erkennbar: Der Mann war für die Welt außerhalb der Familie (Außenwelt) zuständig, die Frau hatte ihren Platz in der Familie. Dadurch war zwangsläufig klar, dass der Mann insgesamt mehr Spielraum für sich und seine Individualität hatte, als die Frau, denn damals war er nicht verpflichtet, im Haushalt zu helfen: er war ja das Familienoberhaupt.

In der heutigen Zeit ist dies so nicht mehr. Die Frau fordert ihr Recht und macht Ansprüche geltend: Anspruch auf Gleichberechtigung, Anspruch auf Zeit, auf Arbeit, insgesamt also auf Teilhabe.

Allerdings trübt der Druck auf die Menschen den Blick: War die Kritik an fehlender Gestaltungsmöglichkeit des Lebens durch die Frau früher wohl berechtigt, so schränkt sie sich heute aufgrund des Anpassungsdrucks teilweise freiwillig selbst ein. Damit holt sie bei diesem Phänomen den Mann heute ein bzw. überholt ihn noch in der Problemlage.

Das bedeutet zwar einerseits eine wesentlich bessere Ausgangssituation der meisten Menschen heute, z.B. bei der Bildung, andererseits aber fehlt jetzt trotzdem die Zeit für das Ausleben der eigenen Individualität, so wird das jedenfalls behauptet. Die Forderung nach mehr Kindergartenplätzen von Frauen ist ein Beispiel hierfür.

Die Teilhabe am allgemeinen Leben (Bildung, Arbeit, Freizeit) fordert ihren Preis: der Arbeits- und Anpassungsdruck ist hoch; es verbleibt nur geringer Freiraum, der darüber hinaus teilweise fragwürdig durch exzessive Freizeitgestaltung (z.B. Körperkult, Sport) verringert wird. Man hat immer weniger Zeit für sich. Die freie Zeit soll auch möglichst sinnvoll genutzt werden. Das Alleine sein fällt schwer; die Fälle von Depressionen häufen sich. Man fühlt sich ausgebrannt und leer.

Wir dachten durch einen wie auch immer gearteten Fortschritt hätte der Mensch mehr Freiraum. Gesellschaftlich betrachtet müssen wir diese Vorstellung wohl revidieren.

Der Mensch steckt in der Konditionierungsfalle:

1. Voraussetzung für Anerkennung und Erfolg ist Leistung
2. Mit der Anerkennung und dem Erfolg wächst der Druck
3. Die Bereitschaft zu noch mehr Leistung wird verstärkt
4. Schließlich will man den nächsten Kick durch noch mehr Leistung.

Letztendlich ist somit die immer mehr sich selbst konditionierende Leistungsbereitschaft die Ursache für Erschöpfung, Depressionen, etc.. Es fällt auf, das sich mit Erreichen von Anerkennung und Erfolg eben keine Zufriedenheit automatisch einstellt. Ja sogar Neid, Missgunst bis zum Hass sind durchaus sichtbar. Der Respekt schwindet. Das Verhalten wird aggressiver: in der Sprache und in der Schrift.

Fatal daran ist: durch Aggression stellt sich der Erfolg tatsächlich erstmal ein. Es wird zum gesellschaftlichen Sport, sich gegenseitig die Anerkennung zu verweigern. Der Zusammenhalt schwindet.

Der Mensch wird also abhängig von seiner eigenen Vorstellung einer Welt in der er Leben will. Jetzt stellt sich die Frage, warum er selber aufgrund vorhandener Erkenntnisse nicht mehr zur eigentlichen Veränderung bereit ist. Dazu ausführlicher hier an anderer Stelle.

4.2.3 Der Raum Zivilgesellschaft

Das Leben in Deutschland ist durch vieles geprägt: etwa durch Bildung und Wohlstand. Aber auch durch uns selbst in der Zivilgesellschaft. Sie gilt als dritter Sektor neben Politik und Wirtschaft und ist wesentlich gekennzeichnet durch private Initiativen, Vereine, bürgerschaftliches Engagement, u.v.m.. Eben auch dadurch, dass gesellschaftliches Handeln nicht profitorientiert und abhängig von Parteien sein soll. Auch hier gibt es Anlass zur Sorge und wenn ja

warum? Weil:

- jeder letztlich nur mit sich selbst beschäftigt ist: der *Kampf ums Überleben* ist schwierig,
- *Zivilcourage* zur Verteidigung der Demokratie wenig ausgeprägt scheint,
- *soziales Engagement* zwar weit verbreitet ist, jedoch das allein noch kein Indiz für eine stabile Demokratie ist (Links- und Rechtsradikalismus).

Die Tatsache vieler vorhandener Vereine, Initiativen, etc. und der wieder aufkeimende *Antisemitismus* sowie *Radikalismus* - Stand 2018 - macht nachdenklich. Selbst gute Allgemeinbildung scheint vor Blendung, Propaganda, Hetze und Stimmungsmache (Internet) nicht zu schützen. Menschen sind nicht so resistent gegen Verführung wie gedacht und vermutet. Es gibt den Wut-Bürger der bei Wahlen Denkzettel verteilt und populistische Parteien wählt.

Werden die Vorteile der Zivilgesellschaft - Gemeinnützigkeit und parteiliche Unabhängigkeit - vielleicht zum Nachteil? Gemeinnützig ist ein Verhalten dann, wenn es dem Gemeinwohl dient. Sollten wir in Deutschland mit dem Denken an die Gesellschaft und einer parteipolitischen Distanz ein Problem haben. Es scheint zumindest so, aber nur auf den ersten Blick.

Berücksichtigt man die heutige Form der *Kommunikation im Internet und in sozialen Medien* lassen sich Formen einer Kriminalität nicht immer effektiv genug verfolgen. Damit hat der *Rechtsstaat* erstmal scheinbar versagt. Aber so einfach ist es dann doch nicht. Denn verblenden lassen sich Menschen obwohl der Staat viel gegen ideologische Indoktrination und Internetkriminalität unternimmt. Manchen geht das nicht weit genug.

Die Ursache für Probleme in der Zivilgesellschaft sind wohl doch nicht nur mit mangelhaften Informationen und Kriminalität alleine zu begründen. Das erscheint nicht mehr logisch zu sein. Denn Radikalismus gab es und wird es immer geben. Verblendung und falscher politischer Glaube bis hin zur Leugnung von Tatsachen genauso. Richtig erscheint hier die Zusammenführung von gesellschaftlichen Entwicklungen zu einer *Basislage*, die vielleicht so gekennzeichnet werden kann:

- überzogenes *Anspruchsdenken*,
- fehlendes *Verantwortungsbewußtsein*,
- vielfältiges *Desinteresse*, insbesondere an Politik,
- überzogenes *Konsumdenken*.

Diese Aufzählung kann nicht abschließend alle gesellschaftlichen Entwicklungen nachzeichnen, sondern darstellen, dass hieraus als Folge heute ein mangelhaftes ethisches Grundverständnis vorliegen kann.

4.2.4 Der Raum Digitale Gesellschaft

Die Digitalisierung verändert die Gesellschaft in den Bereichen Wirtschaft, Verwaltung, Kultur und gesellschaftliche Prozesse. Sie ist ein Transformationsprozess der unser Leben tiefgreifend verändert.

Unter den Bedingungen einer Marktwirtschaft wird davon in unserer Gesellschaft ausgegangen, dass die Veränderungen insbesondere auf die drei Themenräume Arbeit, Einkommen und Leben radikal sein werden.

Die Bundesregierung [16] beruft sich beim Arbeitsmarkt auf Prognosen:

> Es sieht gut aus. In den nächsten sieben Jahren werden nach aktuellen Berechnungen von Wissenschaftlern durch technischen Fortschritt in Deutschland im Vergleich zu heute zwar 1,3 Millionen Arbeitsplätze wegfallen. Es entstehen aber auch 2,1 Millionen neue Jobs. Uns geht die Arbeit nicht aus, aber es wird andere Arbeit sein.
>
> Bis 2035 sehen die Prognosen – und es sind wirklich nur Prognosen – aber wieder ganz anders aus: Auf 3,3 Millionen neue Jobs kommen vier Millionen, die verschwinden. Jetzt geht es darum, dass die Arbeitnehmer von heute auch die Arbeit von morgen machen können. Qualifizierung, Weiterbildung, Umschulung – darum kümmern wir uns. Es geht um Sicherheit in Zeiten des Wandels.

Der Philosoph Precht erklärt in seinem Buch *Jäger, Hirten, Kritiker*, dass alle Berufe, die durch Computer ersetzt werden können, früher oder später aussterben. Doch anstatt die drohende Massenarbeitslosigkeit zu beklagen, sollten wir uns freuen, dass uns die langweilige und entfremdete Arbeit abgenommen werde. Endlich habe der Mensch Zeit, sein Leben frei zu gestalten und seiner wahren Bestimmung nachzugehen.

Die soziale Sicherung wird unter anderen Rahmenbedingungen neu zu bewerten sein: vielleicht besteht tatsächlich die Notwendigkeit, über eine wie auch immer gestaltete Grundsicherung nachzudenken, finanziert durch eine Maschinensteuer oder Finanztransaktionssteuer. Es lässt sich erahnen, dass dies ein heikles Thema sein wird in der politischen Betrachtung.

Es wird schwer sein Denkverbote zu allen diesbezüglichen gesellschaftlichen Fragen zu vermeiden. Das ist eine pragmatische Prognose für die Zeit des Wandels. Zu viel ist voreingenommen, vorbestimmt oder aus vermeintlich *berechtigten Interessen* vor-begründet.

Vorwürfe von Sozialismus versus Kapitalismus sind wohl nicht zu vermeiden. Der Streit ist vorhersehbar. Aber: ist Streit in der Demokratie nicht wertvoll und hilfreich? In der idealen Vorstellung schon. Dennoch sind in der realen zivilen Gesellschaft Zweifel wohl angebracht.

4.2.5 Der Raum virtuelle Realität

Virtuelle Realität (VR) ist die Schaffung einer scheinbaren Welt in die der Betrachter eintauchen, sich in ihr bewegen und seine Fantasien und Vorstellungen umsetzen kann. Es ist eine geschaffene Welt ohne reale Gegenstände. VR bildet eine hochwertige Benutzerschnittstelle, die über Kopf- und Handbewegungen, über die Sprache oder den Tastsinn gesteuert wird.

Der Unternehmensberater und laut eigenem Bekunden auch Trend- und Zukunftsforscher Matthias Horx [17] hat in einem Interview u.a. folgendes zu VR erklärt:

"Welche entscheidenden Fragen muss sich unsere Gesellschaft für einen verantwortungsvollen Umgang mit der neuen Technologie stellen?

Es geht hier um zutiefst philosophisch-humanistische Fragen. Wie wichtig ist uns die gemeinsam konstruierte Wirklichkeit, in der wir als miteinander verbundene, soziale, empathische Wesen agieren? Wie weit wollen wir uns manipulieren lassen? VR gibt uns die Möglichkeit, den sozialen Kosmos, in dem wir in Beziehungen leben, völlig aufzureißen. Das tun allerdings auch Religionen und Drogen. Der VR-Nutzer ist gewissermaßen der zölibatäre Priester, der nichts mehr aus seiner sozialen Umwelt braucht. Das macht natürlich auch das Geile, das Gefährliche, das Faszinierende an der Technik aus. Sie ist eine Hybris in sich, eine Flucht- und Kontrollvision: Die Illusion, die Realität "ersetzen" zu können. Schon deshalb wird sie ein Erfolg werden. So wie Heroin oder Crystal Meth.

Wie hoch schätzen Sie das Suchtpotenzial dieser neuen virtuellen Technologien ein?

Gigantisch. Für eine bestimmte Gruppe von Nerds ist das die endgültige Dröhnung. Wir werden in wenigen Jahren Cyberleichen entdecken, die unter ihren Oculus-Brillen verhungert oder verdurstet sind. Wie die Junkie-Bilder der 70er Jahre. Das wird aber zu einer Diskussion führen, warum wir das überhaupt nötig haben. Der VRler wird sich mit dem Vorwurf aller neuen medialen Technologien konfrontiert sehen: Warum haust Du einfach ab! Bleib doch hier, in unserer gemeinsamen "Realität" – oder das, was wir dazu machen. Der VRler wird zum sozialen Verräter, zum Dissidenten, wie ein Computerspieler vor 15 Jahren, oder auch eine weibliche Romanleserin zum Ende des 19. Jahrhunderts."

Unter Augmented Reality (AR), im Deutschen auch als Erweiterte Realität bezeichnet, versteht man die Integration von digitalen Zusatzinformationen in Live-Videos oder die Umgebung des Benutzers in Echtzeit. Im Grunde genommen blendet AR neue Informationen in ein vorhandenes Bild ein. Einer der ersten kommerziellen Einsatzzwecke von AR sind im Fernsehen übertragene Sportveranstaltungen. Dort lassen sich mit dieser Technik zum Beispiel beim Fußball bestimmte Laufwege einzelner Spieler verdeutlichen oder Abseitspositionen klären.

4.2.6 Der Raum Ethik

Hinter dem Begriff der Ethik verbirgt sich ein System zum Denken und Handeln. Dabei wird in der Ethik genau definiert, was zum Guten und zum Bösen zählt und welche Handlungsweisen im Alltag besser nicht angewandt werden sollen. Im Grunde ist die Ethik auch ein Baustein der Philosophie und vermittelt menschliche Normen und Werte für die allgemeine Moral. Es gibt unterschiedliche ethische Systeme, die den Teilgebieten der Ethik unterschiedliche Wichtungen geben (z.B. Wirtschaftsethik, Ethik in der Medizin).

Umweltzerstörung, Armut, Gewalt und Risikotechnologien bedrohen zunehmend unsere ökologischen Lebensgrundlagen und die Lebensqualität von immer mehr Menschen. Diese Bedrohungen haben ihren Grund nicht in den menschlichen Schwächen, sondern in ihren Stärken. Lebensqualität und Natur werden durch Konsum, Mobilität, Landwirtschaft und wirtschaftliche Globalisierung massiv bedroht: Es geht um alles oder nichts. Meinungsträger und Politiker sind oftmals ratlos und ohne Konzept.

Laut vorherrschender Meinung sind die Gründe nicht materieller sondern geistiger Art: Nicht Mangel an Materiellem sondern die fehlende geistige Orientierung verhindern die Lösung.

Die Gestaltung der digitalen Transformation kann nicht allein nach technischen Kriterien erfolgen und bedarf einer öffentlichen Verständigung über gesellschaftliche Zwecksetzungen wie etwa das Kriterium der Würde der Person und ihres Selbstbestimmungsrechtes. Dazu gesellt sich die Frage, welchen Beitrag Digitalisierung zur nachhaltigen Sicherung der Lebensgrundlagen von Wirtschaft und Gesellschaft zu leisten vermag.

Die Zukunft gestalten geht also nur mit Ethik: für die digitale Gesellschaft benötigen wir eine spezielle Ethik.

4.2.6.1 Leitgedanken für eine digitale Ethik

Grimm [18] - Hochschule der Medien - leitet folgende Leitgedanken für eine digitale Ethik ab. Ausgangspunkt ist die zentrale Frage: Wie ist ein gelingendes Leben unter den Bedingungen der Digitalisierung möglich?

Ethische Digitalkompetenz

- Reflexion des eigenen Handelns (oder Unterlassens) und seiner Folgen
- Prinzip der Verantwortung
- Wertehaltung

Daraus ergeben sich ethische Reflexionsfragen auf den Ebenen der Gesellschaft, der Unternehmen und Organisationen und der Nutzer.

Makroebene: Gesellschaft

- Überwachungssysteme in modernen Demokratien?
- Freiwillige Preisgabe in Social Media?
- Normierung?
- Wertekonflikte: Sicherheit vs. Privatheit und Autonomie?
- Kontexte, in denen Gesichtserkennung (ethisch) begründbar sind?

Meso-Ebene: Unternehmen/Organisationen

- Selbstverpflichtung zu wertebasiertem Design (Ethics by Design)?
- Folgenabschätzung?
- Transparenz (Data Policies)?
- Nachhaltiges Datenwirtschaften?
- Privacy „made in Europe“ – Wettbewerbsvorteil?

Mikro-Ebene: Nutzer

- Welche Werte sind mir wichtig?
- Aufklärung über Datenanalyseprozesse?
- Risiken für sich selbst und andere abschätzen?
- Alternativen nutzen?
- Werkzeuge für Selbstdatenschutz?

Grimm entwickelt daraus

10 Ethische Leitgedanken

- Demokratische Grundordnung und Werte müssen geschützt werden
- Sich der Verantwortung bewusst sein und Folgenabschätzung vornehmen
- Selbstbestimmung und Autonomie der Menschen durch Steuerungsoptionen und Kontrolle über die Maschinen gewährleisten
- Privatheit erhalten
- Transparenz und Nachvollziehbarkeit aller Prozesse ermöglichen
- Vertrauen aktiv herstellen
- Pflichtbewusstsein für Gewährleistung der Sicherheit der Systeme
- Achtsamkeit entwickeln für den Umgang mit impliziten Wertsetzungen in Algorithmen und bei der Interpretation von Big Data Analytics
- Perspektivenwechsel durchführen für eine holistische Erfassung der Realität
- Chancengleichheit für alle Menschen garantieren

4.2.6.2 Leitlinien für die Digitalisierung von Unternehmen

Das Institut für digitale Ethik [19] der Hochschule der Medien hat zehn *Leitlinien für die Digitalisierung von Unternehmen* veröffentlicht:

Datenökologische Verantwortung

1. Die Privatsphäre soll geschützt werden.
2. Smart-Data-Ansätze sollen als Vorbild dienen.
3. Die Sicherheit und Qualität der Daten sollen gewährleistet sein.

Faires & gerechtes Arbeiten 4.0

4. Es sollen faire und gerechte Arbeitsbedingungen gelten.
5. Mitarbeiter sollen am Digitalisierungsprozess des Unternehmens teilhaben.
6. Die Aus- und Weiterbildung sowie die digitalen Kompetenzen der Mitarbeiter sollen gefördert werden.

Chancengerechtigkeit & Fürsorge

7. Chancengerechtigkeit soll gefördert und Diskriminierung vermieden werden.
8. Auf schutzbedürftige Personen soll besonders Rücksicht genommen werden.

Folgenabschätzung & Nachhaltigkeit

9. Künstliche Intelligenz soll werteorientiert gestaltet werden.
10. Die Digitalisierung soll dazu dienen, natürliche Ressourcen zu schonen.

4.3 Die Lebensqualität

Neben rationalen Faktoren gibt es auch eine Reihe von subjektiven Faktoren, die die menschlichen Lebensbedingungen beeinflussen. Der Begriff *Lebensqualität* ist nicht allgemein bestimmt. Nimmt man die Beschreibung der WHO über *Qualtity fo Life* so wird sie betrachtet

Definition 4.5 *Lebensqualität nach WHO*

> as individuals' perception of their position in life in the context of the culture and value systems in which they live and in relation to their goals, expectations, standards and concerns.
> als Wahrnehmungen von Individuen bezüglich der eigenen Position im Leben im Zusammenhang mit der Kultur und dem Wertesystem in ihrem jeweiligen Lebensumfeld, und in Beziehung zu ihren Zielen, Erwartungen, Standards und Sorgen. [20]

Die WHO hat sechs größere Bereiche identifiziert, die Kernaspekte von Lebensqualität quer durch alle Kulturen beschreiben:

1. einen körperlichen Bereich (z.B. Energie, Müdigkeit),
2. einen psychologischen Bereich (z.B. positive Gefühle),
3. den Grad an Unabhängigkeit (z.B. Mobilität),
4. soziale Beziehungen (z.B. praktische soziale Unterstützung),
5. die Umwelt (z. B. Zugänglichkeit von Gesundheitsdiensten) und
6. persönliche Ansichten/Spiritualität (z.B. Sinn im Leben).

Die Bereiche von Gesundheit und Lebensqualität ergänzen und überschneiden sich.

Im Jahr 2015 hat die Weltgemeinschaft die UN-Agenda 2030 verabschiedet. Die 17 globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung der Agenda 2030, die *Sustainable Development Goals* (SDGs), richten sich an alle: die Regierungen weltweit, aber auch die Zivilgesellschaft, die Privatwirtschaft und die Wissenschaft.

Tab. 4.1 *Ziele für nachhaltige Entwicklung (Quelle: Vereinte Nationen)* [21]

	Ziele für nachhaltige Entwicklung
Ziel 1	die globale Armut in allen ihren Formen und überall beenden

Ziel 2	Den Hunger beenden, Ernährungssicherheit und eine bessere Ernährung erreichen und eine nachhaltige Landwirtschaft fördern
Ziel 3	Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern
Ziel 4	Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern
Ziel 5	Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen
Ziel 6	Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten
Ziel 7	Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern
Ziel 8	Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern
Ziel 9	Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, inklusive und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen
Ziel 10	Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern
Ziel 11	Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten
Ziel 12	Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen
Ziel 13	Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen*
Ziel 14	Ozeane, Meere und Meeresressourcen im Sinne nachhaltiger Entwicklung erhalten und nachhaltig nutzen
Ziel 15	Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern, Wälder nachhaltig bewirtschaften, Wüstenbildung bekämpfen, Verlust der biologischen Vielfalt ein Ende setzen Bodendegradation beenden und umkehren und dem Verlust der biologischen Vielfalt ein Ende setzen
Ziel 16	Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen
Ziel 17	Umsetzungsmittel stärken und die Globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben erfüllen

Abb. 4.1 *Die 17 globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung* (*Quelle: Bundesregierung - Presse- und Informationsamt*)

Lebensqualität umfasst also notwendig beide Komponenten: objektive Lebensbedingungen und subjektive Zufriedenheit.

Definition *Subjektives Wohlbefinden*

beschreibt die Wahrnehmung und Bewertungen, die Menschen hinsichtlich ihres eigenen Lebens vornehmen.

Die objektiven Bedingungen werden allgemein als Voraussetzungen für die eigene Zufriedenheit angesehen.

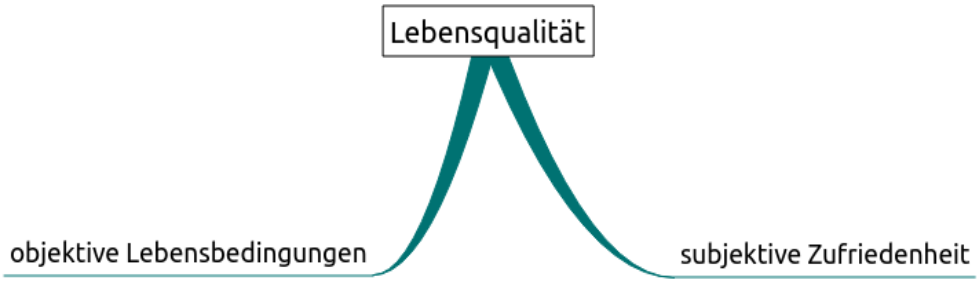

Abb. 4.2 *Lebensqualität*

Impressum

Verlag: Wolfgang Kirk, Essen
ISSN 2627-8758
ISBN 978-3-96619-028-2 (EPUB), DOI 10.2441/9783966190282
ISBN 978-3-96619-029-9 (PDF), DOI 10.2441/9783966190299
ISNI 0000 0004 5907 4303
©2019 Wolfgang Kirk (Text und Cover)

Der Text ist als Band 3 Teil von Veröffentlichungen in der Reihe *Digitale Gesellschaft in Deutschland*.

Der Autor haftet insbesondere nicht für den Inhalt der vorgestellten Internet-Seiten. Die Verantwortung für Inhalt und Funktion der Links liegt bei den jeweiligen Betreibern.

Textsatz mit Typora in Markdown und mit Pandoc in das Zielformat konvertiert.

Stand: 2019-02-22

Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung - Nicht-kommerziell - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz.

Quellenverzeichnis

1. Freytag, Andreas: Die Inflation ist niedrig, die Beschäftigung hoch - dennoch wächst die soziale Ungleichheit. Wie geht es Deutschland, was sind die größten Herausforderungen im neuen Jahr? Acht drängende Aufgaben für die Bundesregierung; in: Wirtschaftswoche Online vom 28.12.2018 (WiWo)↩

2. Kleinherz, Gerhard (Hrsg.) (2002): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250, S. 463. (Kleinherz)↩

3. Ebd., S. S 464.↩

4. Dostal, W./Stooß, F./Troll, L. (1998): Beruf - Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/1998, S. 438-460.↩

5. Teildisziplin der Humangeographie. Sie befasst sich mit der Analyse des Arbeitsmarktes unter besonderer Berücksichtigung der räumlichen Differenzierung und zielt darauf ab, Regelhaftigkeiten bei der räumlichen Verteilung arbeitsmarktrelevanter Merkmale zu identifizieren und spezifische Begründungen dafür bereitzustellen.↩

6. Lexikon der Geographie: Arbeitsmarktgeographie↩

7. Deutsche Telekom/Universität St.Gallen: Studie *Arbeit 4.0: Megatrends digitaler Arbeit der Zukunft – 25* ***Thesen*** ;Stand: 08.2015 (Online: Telekom)↩

8. bpb: Verteillungspolitik.↩

9. Dullien,Sebastian/van Treeck, Till: Ziele und Zielkonflikte der Wirtschaftspolitik und Ansätze für einen neuen sozial-ökologischen Regulierungsrahmen; WISO-Diskurs 11/2012.↩

10. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Lebenslagen in Deutschland – Der Fünfte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, S. 18 (Stand 08/2017).↩

11. Alvaredo, Falcundo, et al. (Hrsg): Die weltweite Ungleichheit - Der World Inequality Report 2018, Beck, München 2018, Teil 4 Maßnahmen gegen die wirtschaftliche Ungleichheit.↩

12. Löw, Martina: Raumsoziologie, Suhrkamp, Berlin 2000, S. 158.↩

13. Böttcher, Hermann: Soziale Räume: ein neues Analysefeld? - in: Forum Wohnen und Stadtentwicklung (FEW) 5/2012 (Hrsg.): Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e.V., S. 272.↩

14. Ebd.↩

15. WIKIPEDIA: social space.↩

16. Heil, Hubertus: Es entstehen 2,1 Millionen Arbeitsplätze; in: Interview im Hamburger Abendblatt vom 03.11.2018 (Der Artikel ist nicht mehr frei zugänglich, sondern kostenpflichtig). Heil↩

17. Horx, Mathias: Virtual Reality: Es wird eine gewaltige Kulturdebatte geben; in: VRODO vom 06.04.2016 (Interview mit Matthias Bastian).↩

18. Grimm, Petra: Leitgedanken für eine digitale Ethik; bpb: Zukunftslabor digital 2018.↩

19. Gogröf, Viktor, et al.: 10 ethische Leitlinien für die Digitalisierung von Unternehmen; Hrsg.: Hochschule der Medien - Institut für digitale Ethik.↩

20. WHO - Programme of Mental Health: WHOQOL - Measuring Qualitiy of Life, 1997, S. 1.↩

21. Vereinte Nationen - Generalversammlung: Transformation unserer Welt: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung vom 25.09.2015, S. 15.↩